

Latente Determinanten der Sozialstruktur der sozialdemokratischen Arbeiterbewegung im 19. und frühen 20. Jahrhundert: zum Zusammenhang von Arbeit und Organisationsverhalten

Schröder, Wilhelm Heinz

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Schröder, W. H. (2011). Latente Determinanten der Sozialstruktur der sozialdemokratischen Arbeiterbewegung im 19. und frühen 20. Jahrhundert: zum Zusammenhang von Arbeit und Organisationsverhalten. *Historical Social Research, Supplement*, 23, 155-194. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-337702>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY Licence (Attribution). For more Information see: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

Latente Determinanten der Sozialstruktur der sozialdemokratischen Arbeiterbewegung im 19. und frühen 20. Jahrhundert: Zum Zusammenhang von Arbeit und Organisationsverhalten

Wilhelm Heinz Schröder*

Abstract: Die Studie „Arbeitergeschichte und Arbeiterbewegung. Industriearbeit und Organisationsverhalten im 19. und frühen 20. Jahrhundert.“ (1978) stellt folgende Leitfragen: 1) „Unter welchen allgemeinen Bedingungen entstand und entwickelte sich die deutsche Arbeiterbewegung von der Mitte des 19. Jahrhunderts bis zum Ersten Weltkrieg?“, 2) „Unter welchen Bedingungen ließen sich die industriellen Arbeiter organisieren?“, 3) „Warum weisen verschiedene Berufs- und Branchengruppen (Gewerkschaften) verschiedene Organisationsgrade in ihren jeweils zuerkannten Rekrutierungsfeldern auf?“ und 4) „Lassen sich innerhalb der Arbeitergeschichte Determinanten der Organisierbarkeit von Industriearbeitern bestimmen?“ – Mit Hilfe der Kategorien der Dahrendorfschen Konflikttheorie erarbeitet der Autor ein analytisches Modell zur Entwicklung von Gewerkschaften und wendet dabei auch die Mittel der modernen Betriebs- und Industriosozilogie auf die Geschichte an. Es geht dabei nicht um das, was er „manifeste“ Interessen der Arbeiter nennt, also jene Beweggründe, die situationsabhängig zu einem den Akteuren bewußten Verhalten führen, das fällt unter Arbeiterbewegungsgeschichte. Es geht vielmehr um latente, das heißt unbewußte Interessen, die im Zusammenwirken mit allgemeinen Determinanten das Organisationsverhalten der Arbeiter bestimmen. Diese Determinanten analysiert der Autor unter den Rubriken 1) *Voraussetzungen industrieller Arbeit*, nämlich Bildungs- und Ausbildungsniveau der Arbeiter, ihre Mobilität und ihre unterschiedliche Bindung an ihre Arbeit und ihren Arbeitsplatz; 2) *Formen industrieller Arbeit*, das heißt die Rückwirkungen der veränderten Technik und Arbeitsorganisation in Handwerk, Heimindustrie, in der Manufaktur und in der Fabrik; 3) *Bedingungen industrieller Arbeit*, dabei geht es um die Wirkungen von Lohnhöhe, Arbeitszeit und Alter auf Interesse und Organisation der Arbeiter. – Diese explorative Studie lieferte auch besonders wichtige interpretative Grundlagen für die später folgenden kollektivbiographischen Analysen des Autors zu den sozialdemokratischen Reichstagskandidaten und zu den Reichs- und Landtagsabgeordneten im Kaiserreich und in der Weimarer Republik.

1. Einleitung

Innerhalb der verfügbaren partei- und gewerkschaftshistorischen Literatur besteht bisher (1976/77, d.Vf.) ein erstaunlicher Mangel an solchen Arbeiten, die sich theoretisch oder historisch-empirisch mit der Organisierbarkeit der Industriearbei-

* Reprint/Summary of: Wilhelm Heinz Schröder (1978): Arbeitergeschichte und Arbeiterbewegung. Industriearbeit und Organisationsverhalten im 19. und frühen 20. Jahrhundert. Frankfurt a.M./New York 1978, (Teil 1: S. 11-32; Teil 2 (Summary) S. 33-120, 150-236; Teil 3: 120-141, 220-253.

terschaft, mit der Struktur des freigewerkschaftlichen und sozialdemokratischen Rekrutierungsfeldes und mit der Struktur der Partei- und Gewerkschaftsorganisation sowie ihrer Mitgliedschaften beschäftigt haben. Dieses Forschungsdefizit mag für den Außenstehenden um so überraschender erscheinen, als die Einsicht in die elementare Rückkopplung von Arbeiter- und Arbeiterbewegungsgeschichte evident und die Betonung dieses Zusammenhangs seit den Anfängen der Arbeiterbewegung schon früh zu einem Topos erstarrt ist, der einer näheren Erläuterung und Untersuchung nicht mehr bedarf. Trotz oder gerade wegen dieser Evidenz hätte man eine schon lange Forschungstradition erwarten können, die sich wissenschaftlich mit der Arbeitergeschichte als Voraussetzung oder zumindest als notwendige Ergänzung der Arbeiterbewegungsgeschichte hinreichend auseinandersetzt.

Die vorliegende Arbeit versteht sich in diesem Sinne als ein Beitrag, dieses Forschungsdefizit aufzuarbeiten. Folgende allgemeinen thematischen Leitfragen lagen der Arbeit zugrunde:

- Unter welchen allgemeinen Bedingungen entstand und entwickelte sich die deutsche Arbeiterbewegung von der Mitte des 19. Jahrhunderts bis zum Ersten Weltkrieg?
- Unter welchen Bedingungen ließen sich die industriellen Arbeiter organisieren?
- Warum weisen verschiedene Berufs- und Branchengruppen (Gewerkschaften) verschiedene Organisationsgrade in ihren jeweilig zuerkannten Rekrutierungsfeldern auf?
- Lassen sich innerhalb der Arbeitergeschichte Determinanten der Organisierbarkeit von Industriearbeitern bestimmen?

Zur (teilweisen) Beantwortung dieser Fragen werden innerhalb des folgenden Rahmenteils analytische Modelle entwickelt und vorgeführt, die es dem Historiker der Arbeiterbewegung erleichtern sollen, eine theoretische und historisch-empirische Brücke zu schlagen zwischen Arbeiter- und Arbeiterbewegungsgeschichte. Diese Modelle erlauben zugleich, die beobachteten Phänomene beider Bereiche in einen allgemeinen historisch-analytischen Kontext zu stellen und sie mit entsprechenden Phänomenen anderer Untersuchungsbereiche zu vergleichen.

Im Vorgriff auf die später im Zusammenhang mit dem Konfliktmodell noch zu definierende Terminologie läßt sich hier die *Arbeitergeschichte* als Entstehung und Entwicklung der latenten Interessen der Arbeiter und die *Arbeiterbewegungsgeschichte* als die Entstehung und Entwicklung der manifesten Interessen der Arbeiter verstehen¹.

- *Latente* Interessen heißen alle positionsbedingten Verhaltensorientierungen (Rollen-Erwartungen), die eine Gegensatzbeziehung zwischen zwei Gruppen von Positionen begründen, *ohne* daß dieser Gegensatz den Positionsträgern *bewußt sein* muß.
- *Manifeste* Interessen heißen dagegen alle ihren Trägern *bewußten* Verhaltensorientierungen, die eine Gegensatzbeziehung zwischen zwei Gruppen von Personen begründen.

¹ Die Unterscheidung zwischen „manifest“ und „latent“ im Dahrendorfschen Konfliktmodell geht zurück auf: Merton, Robert K.: Social theory and social structure. Glencoe, Ill. 1949, S. 51; die Belegstellen für Dahrendorf siehe unten.

Ungeachtet des wirksamen rückgekoppelten Verhältnisses auch von latenten und manifesten Interessen der Arbeiter, liegt das Erkenntnisinteresse der vorliegenden Arbeit darin, die obengenannten Forschungsfragen systematisch aus der Perspektive der latenten Interessen heranzugehen:

- Lassen sich überhaupt und in welcher Form *Determinanten* innerhalb der latenten Interessen der Arbeiter bestimmen, die nachweislich das differenzierte Organisationsverhalten der unterschiedlichen Industriearbeitergruppen essentiell geprägt haben und die sich gleichzeitig historisch-empirisch verfestigen und auswerten lassen?

Mit Ausnahme des zweiten Teils der Zigarrenarbeiter-Fallstudie rücken die manifesten Interessen nur insoweit in den Blickpunkt der Untersuchung, als sie die Wirkung dieser Determinanten anzeigen und somit die Richtung der Vermittlungsdeutung zu den als ursächlich angenommenen latenten Interessen vorgeben.

Legt auch die Darstellung der latenten Interessen nahe, eine Theorie oder eine möglichst vollständige Phänomenologie der Lage der Arbeiter als „Gesamtheit ihrer Lebensbedingungen“² zu versuchen, so kann ein solch allumfassendes Forschungsprojekt nicht hier und nicht von einem Einzelforscher geleistet werden. Um die Termini von J. Kuczynski aufzunehmen, müssen wir im Sinne unseres Erkenntnisinteresses eine Auswahl der wichtigsten Faktoren der „absoluten“ Lage der Arbeiter treffen.

Aus den bisherigen Abgrenzungen der Fragestellung lassen sich vier Mindestkriterien an die auszuwählenden Faktoren formulieren:

- 1) Relevanz des Faktors für die „relative“ Lage der Arbeiter einzelner Berufs- und Branchengruppen, um differenzierte Aussagen treffen zu können.
- 2) Evidenz der determinierenden Wirksamkeit des Faktors auf die Organisierbarkeit von Industriearbeitern, um als Indikator differenzierten Organisationsverhaltens zu funktionieren
- 3) Unmittelbarkeit des Faktors zum Arbeits- und Produktionsprozeß, um die Auswirkung des Arbeitsinhaltes und des Arbeitsverhaltens auf diese Lagefaktoren zu verfolgen
- 4) Verfügbarkeit von ausreichendem aufbereiteten historischen Quellenmaterial über den Faktor, um nach Möglichkeit die Aussagen empirisch belegen zu können.

Sieht man anhand dieses Selektionsrasters die von Kuczynski aufgestellte Liste der Lagefaktoren durch, dann werden vor allem die Faktoren des Reproduktionsbereichs aus der Untersuchung ausgeschlossen, wie Familienverhältnisse,³ Wohnverhältnisse⁴ und Ernährungsverhältnisse⁵.

² Kuczynski, Jürgen: Die Geschichte der Lage der Arbeiter unter dem Kapitalismus, Bd. VII, Berlin (Ost)1952, S. 70.

³ Vgl. allgemein: Wehler, Hans-Ulrich: (Hrsg.): Historische Familienforschung und Demographie. In: Geschichte und Gesellschaft 1975, H. 2/3; Niethammer, Lutz (unter Mitarbeit von Franz Brüggemeier): Wie wohnten Arbeiter im Kaiserreich? In: Archiv für Sozialgeschichte, Bd. 16, 1976, S. 122ff.; die Frage nach der „Funktion der Familie als die zentrale Produktions-, Reproduktions-, Sozialisations- und Konsumtionsinstanz in der Genesis des Kapitalismus“ muß noch als „weitgehend“ offene Frage gelten, vgl.: Medick, Hans: Bevol-

Als geeignete Determinanten bieten sich dagegen an:

- 1) die historische Entfaltung der Produktivkräfte und der Produktionsverhältnisse vornehmlich anhand der Entwicklung der vier Produktionsformen Handwerk, Heimindustrie, Manufaktur und Fabrik (*Formen industrieller Arbeit*)
- 2) die wichtigsten Arbeitsbedingungen, die zugleich die Vermittlung von Produktions- und Reproduktionsbereich leisten, nämlich Arbeitszeit, Lohn und Alter (*Bedingungen industrieller Arbeit*)
- 3) die wichtigsten sozialen und individuellen Voraussetzungen industrieller Arbeit, wie Qualifikationsstruktur, soziale und regionale Mobilität, Rekrutierung, Anpassung und Bindung (*Voraussetzungen industrieller Arbeit*).

Die Begriffe „Industrie“ und „industrielle Arbeit“ bleiben dabei – dem historischen Sprachgebrauch gemäß – vieldeutig. Während man heute unter „Industrie“ in der Regel „maschinenorientierte Arbeit im gewerblichen Bereich“ versteht, konnte „Industrie“ im Untersuchungszeitraum als Synonym für „Gewerbefleiß“, d.h. als Bezeichnung für jegliche gewerbliche Tätigkeit des Menschen, oder für „Gewerbe“ überhaupt oder nur für das „Großgewerbe“ verwandt werden⁶. Begriffe wie „Heimindustrie“ oder zeitweilig „Zigarrenindustrie“ verdeutlichen den unterschiedlichen Sprachgebrauch.

In Ermangelung notwendiger umfassender Vorarbeiten, die eine detaillierte historische Darstellung erlaubt hätten, bemüht sich die Arbeit vorrangig um eine systematische Zusammenfassung der vorhandenen Forschungsergebnisse. Notwendig bewegt sich daher die Darstellung weitgehend auf idealtypischer Ebene, formuliert dort, wo die erforderlichen Forschungsergebnisse bzw. historische Quellenbelege sich nicht finden ließen, entsprechende Hypothesen und versucht, deren Plausibilität zu demonstrieren. Der systematisierenden Konzeption gemäß ist die Arbeit weder innerhalb der Gesamtordnung noch innerhalb der Binnenordnung einzelner Abschnitte chronologisch strukturiert. Viele Aussagen gelten in ihrer Generalisierung nicht nur für den Untersuchungszeitraum, sondern auch für die Zeit darüber hinaus: die Darstellung orientiert sich grundsätzlich daran, „was die jeweils vorherrschende Tendenz“ im Untersuchungszeitraum repräsentiert, „aber eben auch daran, was die zwar noch minderheitlichen, jedoch zukunftsweisenden Neuansätze des jeweiligen Zeitraums ausmachten“.⁷

Die Funktion der beiden Fallstudien, die abschnittsweise in den allgemeinen Teil eingearbeitet worden sind, besteht darin, diesen allgemeinen Ansatz und die dabei gewonnenen Ergebnisse oder Hypothesen anhand von konkreten historischen Einzelanalysen umzusetzen und zu überprüfen. Die Auswahl der Schuh- und Zigarrenarbeiter wurde durch ein positives und ein negatives Kriterium bestimmt:

kerungsentwicklung, Familienstruktur und Proto-Industrialisierung. In: Sowi – Journal für Geschichte Politik Wirtschaft und Kultur. 3, 1974, H. 2., S. 33ff.

⁴ Lutz Niethammer, a.a.O., 1976, S. 61ff.

⁵ Teuteberg, Hans-Jürgen/Wiegelmann, Günther: Der Wandel der Nahrungsgewohnheiten unter dem Einfluß der Industrialisierung. Göttingen 1972.

⁶ Henning, Friedrich-Wilhelm: Die Industrialisierung in Deutschland 1800 bis 1914. Paderborn, 3. Aufl. 1976, S. III.

⁷ Kocka, Jürgen: Unternehmer in der deutschen Industrialisierung. Göttingen 1975, S. 18.

- *gemeinsam* war den Schuh- und Zigarrenarbeitern die hervorragende Rolle, die sie besonders in der Frühzeit der deutschen Arbeiterbewegung innerhalb der organisierten Arbeiterschaft spielen konnten, mithin Beispiele für die frühe und erfolgreiche Umsetzung latenter in manifeste Interessen lieferten;
- *unterschiedlich* dagegen vollzog sich die Entwicklung der Produktionsverhältnisse: während die Schuhindustrie gleichsam modellhaft im Untersuchungszeitraum alle vier Produktionsformen vom Handwerk bis zur Fabrik durchlief, verharrte die Zigarrenindustrie in den prämechanisierten Produktionsformen Heimindustrie und Manufaktur.

Bei ähnlich erfolgreicher Vertretung manifester Interessen, aber bei differenzierter Ausformung latenter Interessen durch die unterschiedliche industrielle Entwicklung, erlaubt ein Vergleich, die eigentümlichen und generellen organisationsfördernden Faktoren herauszuarbeiten und unsere allgemeinen Aussagen zu bestätigen.

Aufgabe der vorliegenden Arbeit konnte es nicht sein, die Aussagen über die Bedeutung der untersuchten latenten Determinanten für das Organisationsverhalten der deutschen Arbeiterschaft bis zum Ersten Weltkrieg an der Organisationswirklichkeit zu überprüfen. Bevor eine solche umfassende Darstellung der Geschichte der deutschen Arbeiterbewegung, die *auch* die Vermittlung von Arbeiter- und Arbeiterbewegungsgeschichte leistet, geschrieben werden kann, müssen noch zahlreiche Vorarbeiten durchgeführt werden: vor allem eine ausreichende Zahl von Untersuchungen zur Geschichte der einzelnen Berufs-, Branchen- und Industrieverbände sowie zur Geschichte der sozialdemokratischen Organisationsbasis.

Hier soll keineswegs einer neuen historiographischen Einseitigkeit das Wort geredet werden; daß die Arbeiterbewegungsgeschichte nicht ausschließlich durch die Arbeitergeschichte determiniert wird, braucht wohl nicht betont zu werden. Insofern jedoch in dieser Arbeit von der Organisationswirklichkeit der Arbeiterbewegung die Rede sein wird, vermag sich notgedrungen auch diese Arbeit nicht von einer traditionellen Einseitigkeit der Geschichtsschreibung der Arbeiterbewegung zu lösen: die Gleichsetzung von sozialdemokratischer, sozialistischer und kommunistischer Arbeiterbewegung mit der Arbeiterbewegung allgemein, während z.B. die christlichen Arbeiterorganisationen aus der Forschung weitgehend ausgeblendet bleiben. Diese traditionale Ausblendung (auch der Hirsch-Dunckerschen-Gewerkvereine) liegt einerseits in der vergleichsweise geringen Mitgliederzahl der christlichen Organisationen begründet (1913: Christliche Gewerkschaften 0.34 Mill. und Kathol. Arbeitervereine 0.12 Mill., dagegen die Freien Gewerkschaften 2.55 Mill.), andererseits aber auch in der mangelnden Bereitschaft, die „bürgerlichen“ christlichen Organisationen überhaupt als genuine Bestandteil der Arbeiterbewegung anzuerkennen.⁸ Für einen Vergleich unterschiedlicher Reaktions- und Organisationsformen der Arbeiter im Hinblick auf die Vermittlung von Arbeiter- und Arbeiterbewegungsgeschichte.

⁸ Vgl. exemplarisch: Fricke, Dieter: Zur Organisation und Tätigkeit der deutschen Arbeiterbewegung 1890-1914. Dokumente und Materialien. Leipzig 1962, S. 253-255; während Fricke in der alten Auflage immerhin den „gegnerischen“ Arbeiterorganisationen noch ein kurzes Kapitel eingeräumt hatte, hat er in der Neuauflage auch dieses kurze Kapitel entfernt (Fricke, Dieter: Die deutsche Arbeiterbewegung 1869 bis 1914. Ein Handbuch über ihre Organisation und Tätigkeit im Klassenkampf. Berlin 1976).

terbewegungsgeschichte wäre die Untersuchung der nichtsozialistischen Arbeiterorganisationen aber von hoher Bedeutung.

Im obigen Sinne wurde auch auf eine abschließende knappe Darstellung der Arbeiterbewegungsgeschichte im deutschen Kaiserreich nach dem Vorbild des beschriebenen Konfliktmodells verzichtet. Eine solche Gesamtdarstellung hätte in der notwendigen Kürze nicht genügend differenzieren können und wäre mit den Ergebnissen dieser Arbeit nicht hinreichend und einsichtig zu vermitteln gewesen. Dennoch soll auch in dieser Arbeit versucht werden, den über diese Arbeit hinaus formulierten allgemeinen Anspruch ansatzweise einzulösen. Die abschließende Fallstudie über die manifesten Interessen der Zigarrenarbeiter bewegt sich auf mikroanalytischer Ebene und ist so in die Lage versetzt, die konkreten Resultate der Hauptstudie aufzunehmen, sie differenziert umzusetzen und damit die Verknüpfung von Arbeiter- und Arbeiterbewegungsgeschichte zu demonstrieren. Auch diese Fallstudie verfolgt – trotz partiell chronologischer Gliederung – eine systematisierende Vorgehensweise.

2. Arbeit

2.1. Arbeit und technischer Wandel

Die Doppelnatur gesellschaftlicher Arbeit⁹ wird in der Fabrikarbeit besonders transparent. Arbeit bedeutet einerseits Auseinandersetzung des Menschen mit der Natur zur Sicherung der gesellschaftlichen Reproduktion und der notwendigen Subsistenzmittel. Im Produktionsprozeß wird die Aneignung und Verwertung der Natur organisiert und verwirklicht, wobei die Ausgestaltung der Arbeitsorganisation abhängig bleibt von dem historischen Stand der Produktivkräfte, insbesondere von Arbeitsteilung und Kooperation. Andererseits bedeutet der Arbeitsprozeß zugleich Verwertungsprozeß des Kapitals und konstituiert damit die kapitalistische Form der Warenproduktion und das Herrschaftsverhältnis des Kapitals über die Arbeit.

Die Doppelnatur der Arbeit begründet auch die Ambivalenz des technisch-wissenschaftlichen Fortschritts als Instrument zur Verbesserung und Steigerung der Produktivkräfte und zugleich zur erhöhten Verwertung des Kapitals. Die vielbemühnte technisch-wissenschaftliche Rationalität gewinnt dadurch eine herrschaftsstabilisierende Dimension und ihren ‚ideologischen‘ Charakter zur zweckrationalen Legitimation von Herrschaft.¹⁰

⁹ Vgl.: Marx, Karl/Engels, Friedrich: Werke, Bd. 23, S. 192-213; eine ausführliche Studie zum Arbeitsbegriff bei Hegel, Smith, Ricardo, Marx/Engels und bei neueren Autoren bietet: Schwerdtfeger, Johannes: Die Arbeitsbegriffe in der industriellen Gesellschaft als soziologisches Problem. Diss. FU Berlin 1966.

¹⁰ Vgl.: Weber, Max: Wirtschaft und Gesellschaft. Tübingen 1922, S. 58ff.; Habermas, Jürgen: Technik und Wissenschaft als „Ideologie“. Frankfurt a.M., 7. Aufl., 1974, bes. S. 48-103; Marcuse, Herbert: Kultur und Gesellschaft. 2 Bde. Frankfurt a.M. 1965. – Zur Auseinandersetzung mit den Ansätzen von Habermas und Marcuse: Bahr, Hans-Dieter: Kritik der „Politischen Technologie“. Eine Auseinandersetzung mit Herbert Marcuse und Jürgen Habermas. Frankfurt a.M./Wien 1970.

Der angeblich wertfreie Begriff des Fortschritts, wie er seit dem neunzehnten Jahrhundert immer charakteristischer für die Entwicklung der westlichen Zivilisation und Kultur wird, enthält nämlich eine ganz bestimmte Wertung, und diese gibt das immanente Prinzip des Fortschritts an, unter dem sich die moderne Industriegesellschaft empirisch entfaltet hat. Seine entscheidenden Elemente wären so zu charakterisieren: höchster Wert ist die Produktivität, nicht nur im Sinne der gesteigerten Erzeugung von materiellen und geistigen Gütern, sondern auch im Sinne universaler Naturbeherrschung.¹¹

Die Ambivalenz der Produktivität, die sich vorgeblich an den vorhandenen Bedürfnissen der Menschen und an der Schaffung von Gebrauchswerten ausrichtet, erhält durch die Rationalität ihre Legitimierung. Die Rationalität erscheint hier nicht mehr allein als „kritischer Maßstab für den Stand der Produktivkräfte, vor dem die objektiv überflüssige Repressivität geschichtlich überfälliger Produktionsverhältnisse entlarvt werden kann“, sondern auch als apologetischer Maßstab, „an dem diese selben Produktionsverhältnisse als ein funktionsgerechter institutioneller Rahmen auch gerechtfertigt werden können“.¹²

Bleibt aber diese Produktivität unabdingbarer Teil des Fortschritts, „so folgt daraus, daß das Leben als Arbeit erlebt und gelebt, daß die Arbeit selbst Lebensinhalt wird. Arbeit wird als gesellschaftlich nützliche, notwendige, aber nicht unbedingt individuell befriedigende Arbeit begriffen.“ Gesellschaftliche und individuelle Bedürfnisse fallen auseinander, „die Arbeit, die zum eigentlichen Leben wird, ist entfremdete Arbeit“.¹³ Die im technischen Fortschritt geronnene Rationalität gewinnt ihre konkrete Ausformung im technischen Wandel und den dadurch erzeugten Auswirkungen auf die menschliche Arbeit. Die durch den technischen Wandel initiierte und beschleunigte Restriktivität der menschlichen Arbeit erscheint dadurch legitimiert. Nicht kapitalistische Profitorientierung, sondern eine zweckfreie systemimmanente Logik des technisch-wissenschaftlichen Fortschritts determiniert dann die technologische Entwicklung. Der kalkulierte technische Fortschritt, der die Dominanz arbeitssparender Innovationen, den Wandel der Arbeit unter restriktiven Vorzeichen und die einseitige Anpassung des Arbeiters an den technischen Wandel unvermeidbar erscheinen läßt, wird gleichsam zum Naturgesetz erhoben.

2.2 Arbeit und Arbeiterbewußtsein

Der Ort des ständig aktualisierten Klassenantagonismus bleibt für den Arbeiter vorrangig der Betrieb; die Begründung der Herrschaftsstruktur im historischen Industriebetrieb erschöpft sich keinesfalls in formaler Rationalität, sondern muß zugleich in den bestehenden gesellschaftlichen Macht- und Eigentumsverhältnissen gesucht werden.¹⁴ Der individuelle Arbeitsvertrag – verbunden mit jener doppelten

¹¹ Marcuse, Herbert: Psychoanalyse und Politik. Frankfurt a.M., 3. Aufl., 1968, S. 37.

¹² Jürgen Habermas, a.a.O., 1974, S. 51.

¹³ Herbert Marcuse, a.a.O., 1968, S. 38.

¹⁴ Vgl. die Kritik zur Verwendung von „formeller“ und „informeller“ Organisation innerhalb der modernen Betriebssoziologie bei: Schumm-Garling, Ursula: Herrschaft in der industriellen Arbeitsorganisation Frankfurt/Main 1972, S. 18ff.; Littek, Wolfgang: Industriearbeit und Gesellschaftsstruktur. Zur Kritik der Industrie- und Betriebssoziologie. Frankfurt/Main 1973.

Freiheit des Lohnarbeiters – legitimierte das Herrschaftsverhältnis des Kapitals über die Arbeit¹⁵. Da dem Lohnarbeiter, der auf den Verkauf seiner Ware Arbeitskraft angewiesen blieb, alle Voraussetzungen für den Erwerb von ausreichendem eigenem Kapital fehlten, bedeutete das kapitalistische Eigentumsverhältnis nicht nur Waren-, sondern zugleich auch Herrschaftsverhältnis. Der Herrschaftscharakter des Betriebs, wie er beispielsweise in der hierarchisch bestimmten Interaktion der Betriebsangehörigen zum Ausdruck kommt, ist Ursache und Anlaß grundlegender Interessenantagonismen bzw. -konflikte.

Auch die Entstehung einer neuen Angestelltenschicht seit der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts und die starke soziale Differenzierung der Industriearbeiterschaft trugen wohl zum „Verschwimmen der Klassenfronten des frühen Industrialismus“ bei, lassen aber nicht darauf schließen, daß „der Industriebetrieb der entfalteten Industriegesellschaft ... keine Spannungen in Form von Klassengegensätzen mehr“ kenne, der „Herrschaftscharakter von Industriebetrieben“ sei „zwar letzte Ursache, jedoch nicht immer manifeste Gegenstand industrieller Konflikte“¹⁶.

Die Erfahrung einer Dichotomie von „Unten“ und „Oben“, sanktioniert durch ein in der Fabrikordnung festgeschriebenes System von Vorschriften, Normen und Maßnahmen innerhalb und durch entsprechende soziale Normen außerhalb des Betriebs, und die Gewißheit, lebenslang nur „Unten“ zu stehen, erneuerte sich ständig und wurde zum festen Bestandteil eines Arbeiterbewußtseins¹⁷. Hier ist auch der Ausgangspunkt zu finden für die eigentümliche Anpassung der bürgerlichen Arbeitsethik, die die Arbeit des ‚Arbeiters‘ nur geringer wertete, an die Arbeitssituation des Arbeiters. Die körperliche Arbeit als produktive Arbeit und als Fundament eines neuen Selbstwertgefühls sollte diese Geringschätzung der körperlichen Arbeit, die Degradierung des Arbeiters zum bloß ausführenden Organ, seine weitgehende Ersetzbarkeit und Austauschbarkeit, seine Abhängigkeit vom Unternehmer und die mit all dem verbundene niedrige soziale Statuszuweisung überwinden helfen:

Die Arbeiterschaft hat etwas zu bieten, das dem Kapital – dem ‚toten Kapital‘ – zumindest ebenbürtig, wenn nicht überlegen ist: die Arbeit – die ‚menschliche Arbeit‘. Sie wird verstanden als körperliche Arbeit, d.h. diejenige menschliche Tätigkeit, die am sinnfälligsten ‚Arbeit‘ ist; als produktive Arbeit, d.h. eine unmittelbar wertschaffende Leistung als primäre Arbeit; d.h. eine Funktion, die für die anderen, für die Gesellschaft, eine fundamentale Voraussetzung ihrer Existenz schafft.¹⁸

Die Arbeiter entzogen sich den Ansprüchen der bürgerlichen Leistungsethik nicht, die der Leistung im Arbeitsbereich entscheidende Bedeutung für das individuelle Selbstwertgefühl zuwies, sondern formten diese Ethik um und erhoben die körperliche Arbeit zur Maxime eines starken Leistungsbewußtseins, das wiederum als wesentliche Voraussetzung des neuen Kollektivbewußtseins gelten kann, was sich

¹⁵ Karl Marx, MEW 23, S. 183, 742.

¹⁶ Burisch, Wolfgang: Industrie- und Betriebssoziologie. Berlin/New York 1973, S. 740-743.

¹⁷ Vgl. bes.: Popitz, Heinrich, Hans Paul Bahrdt, Ernst Jüres, Heinrich Kesting: Das Gesellschaftsbild des Arbeiters. Tübingen 1957.

¹⁸ Heinrich Popitz u.a., a.a.O., 1957, S. 238.

historisch in der Gründung einer ‚Arbeiter‘-Partei und von ‚Arbeiter‘-Gewerkschaften manifestierte.¹⁹

Leistungsbewußtsein und Kollektivbewußtsein verbanden sich zu einem ‚Arbeiter‘-Bewußtsein. Aber auch die Terminologie der ‚Arbeiter‘-, ‚Bewegung‘ blieb nicht frei von den Verwirrungen durch den doppelten Sinn des Begriffs ‚Arbeiter‘.²⁰ Eingordnet in ein allgemeines gesellschaftliches Berufsschema, haftete dem ‚Arbeiter‘ von Anfang an das „Odium des ‚Nichtqualifizierten‘“²¹ an: der ‚Arbeiter‘ war der Ungelernte, der eben nur ‚Arbeit‘, aber keinen Beruf hatte.²² Nicht zuletzt Marx, der die Nivellierung der Arbeiterfertigkeiten auf der Ebene der Ungelernten und diesen unqualifizierten ‚proletarischen‘ Arbeiter als Endpunkt der kapitalistischen Entwicklung prognostizierte, förderte unter den organisierten und meist gelernten Arbeitern diesen ‚abwertenden‘ Gebrauch des Begriffs ‚Arbeiter‘.

Gerade die organisierten Arbeiter waren weit davon entfernt, die Differenzierungsmerkmale innerhalb der ‚Arbeiterschaft‘ zu ignorieren, betonte doch vor allem das ausgeprägte Leistungsbewußtsein die Unterschiede innerhalb der Arbeiterschaft. Dieser an allgemeinen beruflichen Kriterien gewonnene Begriff des ‚Arbeiters‘ konnte keineswegs allein Grundlage eines Arbeiterkollektivbewußtseins sein, sondern vor allem die gesellschaftspolitische Kategorie des ‚Arbeiters‘, die über das engere Kollektivbewußtsein auf der Basis gemeinsamer Berufsausübung hinausging.

Dieser ‚Arbeiter‘ sollte Träger einer der kapitalistischen Klasse antizipierten ‚Arbeiterklasse‘ bzw. eines ‚Arbeiterstandes‘ und jener neue Menschentypus sein, der – seiner konkreten Inhalte weitgehend entleert – Träger der künftigen sozialistischen Gesellschaft werden sollte.²³

Der völlig uneinheitliche Gebrauch des Begriffs ‚Arbeiter‘ läßt sich mit zahlreichen Beispielen aus der Praxis der sozialdemokratischen Arbeiterbewegung belegen; so fand der Versuch, beispielsweise das Rekrutierungspotential der ‚Arbeiter‘-Vereine, der ‚Arbeiter‘-Jugendbewegung, der ‚Arbeiter‘-Bildung etc. abzugrenzen

¹⁹ Vgl. Beier, Gerhard: Schwarze Kunst und Klassenkampf. Bd. I: Vom Geheimbund zum königlich-preußischen Gewerkverein. Frankfurt a.M. 1966, S. 153ff.

²⁰ Ausführliche Begriffserklärung von ‚Arbeiter‘ bei: Conze, Werner: Art. „Arbeiter“, In: Otto Brunner u.a., Geschichtliche Grundbegriffe. Historisches Lexikon zur politisch-sozialen Sprache in Deutschland. Stuttgart 1972, Bd. I, S. S. 216ff.

²¹ Kluth, Heinz: Arbeiterjugend – Begriff und Wirklichkeit. In: Helmut Schelsky (Hrsg.): Arbeiterjugend – Gestern und Heute. Sozialwissenschaftliche Untersuchungen von Heinz Kluth, Ulrich Lohmar, Rudolf Tartier. Heidelberg 1955, S. 24.

²² Zu den verschiedenen Auffassungen von ‚Arbeit‘ und ‚Beruf‘ vgl.: Conze, Werner: Art. „Arbeit“, In: Otto Brunner u.a., a.a.O., Bd. I, S. 154ff.; Neuloh, Otto: Arbeits- und Berufssoziologie. Berlin/New York 1973, S. 11ff.; Daheim, Hansjürgen: Der Beruf in der modernen Gesellschaft. Versuch einer soziologischen Theorie beruflichen Handelns. Köln/Berlin, 2. Aufl. 1970, S. 13ff.; Scharmann, Theodor: Arbeit und Beruf. Eine soziologische und psychologische Untersuchung über die heutige Berufssituation. Tübingen 1956; Schwerdtfeger, a.a.O., 1966, S. 121-132.

²³ Conze (a.a.O., 1972, S. 233) unterscheidet für die Zeit des Einigungskongresses von Gotha 1875 drei Stufen des Arbeiterbegriffs: „1. der reale Kern der Arbeiter-Gesellen, aus dem die Arbeiterbewegung faktisch noch vorwiegend bestand; 2. die Gesamtheit des Arbeiterstandes oder, wie es nun meist hieß, der ‚Arbeiterklasse‘ im Gegensatz zur ‚Bourgeoisie‘ oder zum ‚Bürgertum‘; 3. die Erhöhung des Arbeiters zum Menschen schlechthin“.

und zu beschreiben, recht unterschiedliche Lösungen; eine Abgrenzung des ‚Arbeiters‘ von dem ‚Proletarier‘ wurde entweder überhaupt nicht vollzogen oder man grenzte das Proletariat z.B. nach ‚Unten‘ gegen das sogenannte „Lumpenproletariat“ ab.²⁴

Grundlage der Solidarität der Arbeiter untereinander blieb die gemeinsame Klassenlage,²⁵ die sich als Teilphänomen auch in der konkreten Gestalt der Berufslage verwirklichen konnte. „Die ökonomischen Verhältnisse haben zuerst die Masse der Bevölkerung in Arbeiter verwandelt. Die Herrschaft des Kapitals hat für diese Masse eine gemeinsame Situation, gemeinsame Interessen geschaffen“.²⁶ Auch wenn die Arbeiterschaft sich der Gemeinsamkeit der Situation und der Interessen nicht bewußt ist, so sind doch diese Klasseninteressen latent. Wenn auch aus dem Vorhandensein von latenten Klasseninteressen oder von einer objektiven Klassenlage nicht notwendigerweise ein manifestes Klassenhandeln bzw. ein klassenbewußtes Handeln folgen muß, so ergibt sich aus der Klassenlage „mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit“ eine ihr folgende „faktische Interessengleichrichtung eines gewissen ‚Durchschnitts‘ der ihr Unterworfenen“²⁷ und ein manifestes Klasseninteresse. Die Arbeiterschaft ist „bereits eine Klasse gegenüber dem Kapital, aber noch nicht für sich selbst“.²⁸

Die Organisierbarkeit der Arbeiter setzt jedoch voraus, daß sie ihre gemeinsame Klassenlage erkennen und bereit sind, durch solidarisches Handeln ihre Interessen zu vertreten. Die manifesten Klasseninteressen fanden ihre konkrete organisatorische Ausformung vor allem in einer Arbeiterpartei und in den Gewerkschaften. Das Erfurter Parteiprogramm definiert auch entsprechend deutlich die Zielgruppe der Arbeiterbewegung: die kommenden gesellschaftlichen Umwandlungen können nur das Werk der „Arbeiterklasse“ sein. Unter der „Arbeiterklasse“ wurde nicht wie später im Görlitzer Programm in einem weiteren Sinne das „arbeitende Volk“ verstanden, sondern nur die Klasse der Lohnarbeiter, der besitzlosen Arbeiter, die ihre Produktionsmittel nicht besitzen und daher ihre Arbeitskraft verkaufen müssen.²⁹ Daß die Partei hier auf der Basis unzureichender Prognosen ihr Rekrutierungspotential nur auf einen bestimmten Teil der Bevölkerung ausrichtete und sich damit längerfristig der Chance auf eine sozialistisch orientierte Volkspartei begab, soll hier nicht erörtert werden. Gegenstand unserer Untersuchung aber soll der auf diese Weise definierte Lohn-„Arbeiter“ sein, der produktive „körperliche“ Arbeit verrichtet und sich nicht im Besitz seiner Produktionsmittel befindet.

²⁴ Diese Abgrenzung wird schon in einem eigenen Programmartikel „Das Lumpenproletariat“ durch die „Arbeiterverbrüderung“ 1848/49 deutlich formuliert; Programmabdruck bei: Quarck, Max: Die erste deutsche Arbeiterbewegung. Geschichte der Arbeiterverbrüderung 1848/49. Leipzig 1924, S. 386ff.

²⁵ Ausführliche Darstellung der zahlreichen älteren Definitionen von ‚Klasse‘ bei: Geiger, Theodor: Die soziale Schichtung des deutschen Volkes. Soziographischer Versuch auf statistischer Grundlage. Stuttgart 1932, S. 2ff.

²⁶ Karl Marx, MEW 4, S. 180ff.

²⁷ Weber, Max: Wirtschaft und Gesellschaft. Tübingen 1922, S. 631-41; Zitat: S. 633.

²⁸ Karl Marx, MEW 4, S. 181.

²⁹ Programm und Kommentar u.a. wiederabgedruckt: Kautsky, Karl: Texte zu den Programmen der deutschen Sozialdemokratie 1891-1925. Eingeleitet u. hrsg. v. Albrecht Langner. Köln 1968, S. 63ff.

2.3 Analytische Modelle der Arbeitsanalyse: Arbeits- und arbeiterbezogene Analyse

Grundlegend für den Arbeiter ist seine Arbeit; nicht nur seine wirtschaftliche, sondern auch seine politische und gesellschaftliche Position, überhaupt sein „Arbeiterbewußtsein“ werden durch die Arbeit und deren konkrete Ausformungen geprägt. Veränderungen der menschlichen Arbeit, insbesondere ihr Inhalt und ihre Formen, lassen daher mittelbare und unmittelbare Rückwirkungen auf die verschiedenen Positionen des Arbeiters erwarten. Technischer und sozialer Wandel stehen in einem rückgekoppelten Verhältnis zueinander.

Mit dem technischen Wandel verändern sich auch Arbeitsinhalt und Arbeitsverhalten des Menschen im Produktionsprozeß. Doch vollzieht sich dieser Wandel nicht in allen Produktionsbereichen gleichzeitig und gleichartig, sondern die einzelnen Sektoren bzw. deren Teilbereiche erfahren unterschiedliche Innovationsimpulse und weisen ungleichzeitige, differenzierte Mechanisierungssprünge bzw. -grade auf mit jeweils eigentümlichen Arbeitsfunktionen. Haben wir auch vorher auf die grundsätzliche Bedeutung einer latenten Klassenlage hingewiesen, so darf im Rahmen einer Arbeitsanalyse keinesfalls „von einer für *die* Industriearbeiterschaft typischen Arbeitssituation ausgegangen werden“.³⁰ Läßt sich einerseits der Wandel menschlicher Arbeit nur vor dem Hintergrund der Entwicklung in den entsprechenden Produktionssektoren darstellen und erklären, so werden andererseits die Veränderungen menschlicher Arbeitsfunktionen zu einem Maßstab technischen Wandels.

Ausgangspunkt der Analyse und zugleich „Nullpunkt“ des Mechanisierungsprozesses repräsentieren die Grundelemente menschlicher Arbeit, wie sie im reinen Handbetrieb des prämechanisierten Stadiums vorgegeben sind. Kern/Schumann³¹ fassen diese Elemente zusammen und ergänzen sie um eine weitere Dimension, die zusätzlich den technischen Stand der Produktionsmittel in Form der traditionellen Dreiteilung (Prämechanisierung, Mechanisierung, Automatisierung) beschreibt:

- 1) Menschliche Zuführung und Abnahme des Arbeitsgegenstands
- 2) Menschliche Gestaltung (Planung und Ausführung) des Arbeitsablaufs
- 3) Menschliche Kontrolle des Arbeitsablaufs
- 4) Menschliche Korrektur des Arbeitsablaufs (Planung und Ausführung von Korrekturhandlungen)
- 5) Reichweite des Prozesses

Ohne an dieser Stelle das detaillierte „Begriffssystem zur Charakterisierung des technischen Niveaus von Produktionsmitteln“³², das die graduelle Abfolge der einzelnen Dimensionen im Wandel von der Prämechanisierung bis zur Automatisierung beschreibt, zu wiederholen, soll anhand dieses allgemeinen mehrdimensionalen Mechanisierungsschemas die Restriktion der menschlichen Arbeit innerhalb der zu untersuchenden Produktionsbereiche festgestellt werden: „unproduktive“ Funktionen, wie z.B. das Montieren, Reparieren und Warten von Arbeitsmitteln, werden

³⁰ Kern, Horst/Schumann, Michael: Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein. Eine empirische Untersuchung über den Einfluß der aktuellen technischen Entwicklung auf die industrielle Arbeit und das Arbeiterbewußtsein. Frankfurt/Köln, 3. Aufl., 1974, 2 Bde., T. 1, S. 180.

³¹ Kern, Horst/Schumann, Michael: a.a.O., T. 1, S. 54ff.

³² Kern, Horst/Schumann, Michael: a.a.O., T. 1, S. 73 u. 78ff.

durch dieses Schema nicht erfaßt³³. Das spezifische Maß der Restriktion bestimmt sich demnach dadurch, inwieweit mit zunehmender Mechanisierung die Notwendigkeit menschlicher Eingriffe in den Produktionsprozeß vermindert wird bzw. inwieweit die Funktionen menschlicher Arbeit durch die technischen Einrichtungen ersetzt werden.

Die Analyse der graduellen Restriktion menschlicher Arbeit, die Gegenstand der „arbeitsbezogenen“ Analyse darstellt und sich am Arbeitsinhalt orientiert, wird notwendigerweise ergänzt durch eine „arbeiterbezogene“ Analyse des Arbeitsverhaltens.³⁴ Ähnlich wie bei der arbeitsbezogenen Analyse der reine Handbetrieb bildet bei der arbeiterbezogenen Analyse die nichtentfremdete, schöpferische, produktive Arbeit den Nullpunkt der Restriktivität. Die Verwendung von ‚Entfremdung‘ als analytische Kategorie und die Bestimmung der Elemente nichtentfremdeter Arbeit, wie sie teilweise von der modernen Industriesoziologie wieder aufgenommen worden sind, werden vor allem auf entsprechende Passagen in den Frühschriften von Karl Marx zurückgeführt.³⁵

Der Mensch könne sich – nach Marx – durch kreative Arbeit selbst verwirklichen; eine Arbeit sei aber nur dann schöpferisch, wenn der Mensch „seine Lebens-tätigkeit selbst zum Gegenstand seines Wollens und seines Bewußtseins“ mache, wenn der Mensch durch Arbeit seine Fähigkeiten auf umfassende Weise ausdrücken und seine gesellschaftliche Natur realisieren könne und schließlich, wenn Arbeit nicht ausschließlich instrumentalisiert als Notwendigkeit der materiellen Reproduktion diene. Erfülle die menschliche Arbeit diese vier Voraussetzungen nicht, so gelte sie als entfremdet. Die Anforderungen einer solchen nichtentfremdeten Arbeit erfüllen annähernd die produktiven Arbeitsfunktionen eines idealtypischen Vollhandwerkers im prämechanisierten Stadium, der – eingebunden in eine traditionale Gesellschaft – sich noch im Besitz seiner Produktionsmittel befindet. Sowohl in der Funktionalisierung des vollhandwerklichen Berufs als Modell möglicher Selbstverwirklichung des produktiv schaffenden Menschen als auch in der Kritik an der Entfremdung menschlicher Arbeit im Prozeß der Industrialisierung treffen sich – wenn auch mit verschiedenen Vorzeichen und Kontext – die Repräsentanten unterschiedlichster ideologischer Provenienz: die Romantik, die Handwerkerbewegung, die Frühsozialisten etc. und auch Karl Marx³⁶.

Unbeschadet der Kritik an der Normierung prämechanisierter handwerklicher Arbeit als Modell nichtentfremdeter Arbeit im Rahmen der modernen Industriesoziologie³⁷, kann das, was die heutigen Kritiker dieses Ansatzes für aktuelle Analysen vermissen, im historischen Untersuchungszeitraum der vorliegenden Arbeit als

³³ Kern, Horst/Schumann, Michael: a.a.O., T. 1, S. 58.

³⁴ Aufgenommen durch: Kern, Horst/Schumann, Michael: a.a.O., T. 1, S. 62.

³⁵ Vgl.: Karl Marx, Ökonomisch-philosophische Manuskripte aus dem Jahre 1844, in: MEW, Erg.Bd. I, 1, S. 465ff.; Popitz, Heinrich: Der entfremdete Mensch. Zeitkritik und Geschichtsphilosophie des jungen Marx. Basel 1953; Israel, Joachim: Der Begriff Entfremdung. Makrosoziologische Untersuchung von Marx bis zur Soziologie der Gegenwart. Reinbek 1972, S. 53ff.; Oppolzer, Alfred A.: Entfremdung und Industriearbeit. Die Kategorie der Entfremdung bei Karl Marx. Köln 1974.

³⁶ Vgl. u.a. Lifschitz, Michail: Karl Marx und die Ästhetik. Dresden 1961, S. 41ff.

³⁷ Mills, C. Wright: Menschen im Büro. Ein Beitrag zur Soziologie der Angestellten. (White Collar. New York. 1951. dt.) Köln 1955, S. 303ff.

sicher angenommen werden: daß nämlich den Arbeitern die Restriktion handwerklicher Fertigkeiten im Produktionsprozeß augenfällig und bewußt war und diese ständig durch die historische Verdrängung des Handwerks aktualisiert wurde. Selbst die frühkapitalistische Fabrik knüpfte an dieses handwerkliche Leitbild an, insoweit sie beispielsweise die handwerklichen Berufsbezeichnungen auch im Industriebetrieb übernahm, sie auf Arbeitsfunktionen in der Fabrik übertrug und diese Benennungen auch noch dann tradierte, als die Arbeitsinhalte kaum mehr denen des namengebenden Handwerks entsprachen³⁸. Das Bewußtsein entfremdeter Arbeit blieb nicht nur handwerklich gelernten Arbeitskräften vorbehalten, die beim Wechsel vom Handwerk in die Fabrik die Restriktivität der Fabrikarbeit pointiert verspürten, sondern bildete weitgehend auch die Grundlage der Arbeitseinschätzung nichtgelernter Arbeiter (zumindest in der zweiten Industriegeneration). Gerade das ständig erneuerte Bewußtsein der an- und ungelerten Fabrikarbeiter, keinen ‚Beruf‘, sondern nur ‚Arbeit‘ zu verrichten, läßt sich allein vor dem Hintergrund der gesellschaftlichen Orientierung an einem handwerklichen Berufsmodell und der damit verbundenen gesellschaftlichen wie innerbetrieblichen Statuszuweisung erklären³⁹.

Allerdings erfüllte das historische Handwerk, wie wir noch unten zeigen werden, die notwendigen Voraussetzungen für eine solche kreative, nichtentfremdete Arbeit bestenfalls nur annähernd, in der Regel war die handwerkliche Praxis jedoch weit von diesem Leitmodell entfernt, wir werden mit Hilfe unserer Analysemethoden daher auch das Handwerk zu überprüfen haben. Verblieben aber dem Handwerker wenigstens partiell gering restriktive Arbeitsfunktionen, so wurde Arbeit und Lage des Industriearbeiters durch eine umfassende Fremdbestimmung charakterisiert:

Sie ist Fremdbestimmtheit der Arbeitsart, der Arbeitsintensität, der Arbeitsdauer, des Arbeitsorts, der Arbeitsstelle, der Arbeitszeit und der besonderen Arbeitsmittel; fremdbestimmt ist das Was der Produktion, ihre Richtung, das Wie der Produktion, ihre Technik und Organisation, und nicht zuletzt: fremdbestimmt ist der Ertrag der Produktion; der sachliche Produktionserfolg wie das Ergebnis seiner Marktverwertung gehören dem Besitzer der Produktionsmittel. Die Fremdbestimmtheit gilt mit dem Abschluß des Arbeitsvertrags.⁴⁰

Mit der Industrialisierung und der Technisierung der Arbeit habe die Arbeit aufgehört, „das Schöpferische im Menschen in sich aufzunehmen“, die Entfremdung des Arbeiters von seiner Arbeit sei damit vollkommen⁴¹. Überzieht Götz Briefs auch hier – im Rahmen der von ihm geübten Kultur- und Industrialisierungskritik – die Folgen der Entfremdung, so erfaßt seine Beschreibung jedoch das antizipierte Modell zum idealtypischen Handwerker, den Endpunkt unserer Restriktivitätsskala. Unsere Darstellung wird versuchen, deutlich zu machen, daß trotz unseres ‚nicht-entfremdeten‘ analytischen Ausgangsmodells des Handwerkers und trotz unver-

³⁸ Fischer, Wolfram: Wirtschaft und Gesellschaft im Zeitalter der Industrialisierung. Aufsätze-Studien-Vorträge. Göttingen 1972, S. 264.

³⁹ Briefs, Götz: Betriebsführung und Betriebsleben in der Industrie. Zur Soziologie und Sozialpsychologie des modernen Großbetriebes in der Industrie. Stuttgart 1934, S. 23f.

⁴⁰ Briefs, Götz: Das gewerbliche Proletariat. In: Grundriß der Sozialökonomik, Bd. IX. 1, Tübingen 1926, S. 142ff., hier: S. 150.

⁴¹ Briefs, Götz: a.a.O., 1934, S. 23.

kennbarer Restriktivitätsprozesse innerhalb der modernen Industriearbeit sich im Rahmen des Wandels entscheidende Differenzierungen im Arbeitsinhalt und im Arbeitsverhalten ergeben haben, so daß von einer allgemeinen total entfremdeten Lage der Industriearbeiter nicht gesprochen werden kann.

Ohne die Bedeutung anderer Entfremdungsphänomene herabzusetzen, wird das Schwergewicht unserer Untersuchungen auf solchen Restriktivitätsaspekten liegen, die die Veränderungen des Arbeitsverhaltens im Gefolge des technischen Wandels beschreiben können. Bei der Umsetzung von Entfremdungsfaktoren in operationale Kategorien werden wir erneut auf das begrifflich-analytische Instrumentarium von Kern/Schumann⁴² zurückgreifen und einen entsprechenden Katalog analytischer Fragestellungen formulieren.

(1) Arbeitsautonomie und Dispositionschancen

In welchem Maße besitzt der Arbeiter Arbeitsautonomie und wie werden seine Dispositionschancen verändert?

- (Arbeitseinsatz) inwieweit kann der Arbeiter den Zeitpunkt der Durchführung seiner Arbeitshandlungen frei bestimmen?
- (Arbeitstechnik) inwieweit kann der Arbeiter Arbeitsgegenstand, Arbeitsmittel und Arbeitsmethoden auswählen?
- (Arbeitsgeschwindigkeit) inwieweit kann der Arbeiter die Geschwindigkeit der Arbeitsausführung festlegen und modifizieren?
- (Produktqualität) inwieweit kann der Arbeiter Form und Struktur des Produkts bzw. die Produktqualität beeinflussen?
- (Produktquantität) inwieweit kann der Arbeiter die Ausstoßmenge variieren?
- (Räumliche Mobilität) inwieweit ist der Arbeiter an seinen Arbeitsplatz bzw. an bestimmte räumliche Bewegungen gebunden?

(2) Arbeitsqualifikationen

In welchem Maße verändern sich die Qualifikationen, die der Arbeiter besitzen muß, um seine Arbeitsaufgabe erfolgreich auszuführen?

- Inwieweit verlangt der Arbeitsvollzug funktionale Fertigkeiten?
- Inwieweit verlangt der Arbeitsvollzug extra-funktionale Fertigkeiten?

(3) Arbeitsbelastungen

In welchem Maße wird das muskuläre und nervliche Leistungsvermögen beansprucht?

(4) Interaktionen

In welchem Maße bestehen formelle und informelle Kontaktchancen im Betrieb?

- welche formellen kooperativen Bindungen bestehen zwischen den Arbeitern?
- inwieweit werden Einsatz und Inhalt der Arbeit durch andere Arbeiter determiniert und inwieweit bestimmt diese Arbeit selbst wieder Zeitpunkt und Ausführung der Arbeit anderer Arbeiter?

⁴² Kern, Horst/Schumann, Michael: a.a.O., T. 1, S. 66-69, T. 2, S. 87.

- inwieweit können sich die Arbeiter gegenseitig Hilfe leisten?
- inwieweit läßt die Arbeit informelle Beziehungen zu?

Da keinesfalls eine für die gesamte Industriearbeiterschaft typische Arbeitssituation vorliegt, muß sowohl die arbeits- wie die arbeiterbezogene Analyse nach Produktionsbereichen getrennt vollzogen werden. Die Unterscheidung der Produktionsbereiche kann aber primär nicht nach den üblichen Differenzierungskriterien (nach Aggregatzustand der Objekte, nach Verwendungszweck der Erzeugnisse, nach Prozessen mit einheitlichen Arbeitszielen, nach der Produktionsmenge usw.) durchgeführt werden, sondern muß sich vorrangig nach den historisch vorgegebenen Rekrutierungsfeldern der Einzelgewerkschaften richten. Nur auf diese Weise läßt sich anhand der langfristigen Arbeits- und Berufsentwicklung bestimmen, inwieweit die sich ergebenden Divergenzen innerhalb der historischen Industriearbeit mit dem gewerkschaftlichen Organisationsgrad der Arbeiter in einem Zusammenhang stehen. Je kleiner und homogener diese Rekrutierungsfelder angelegt sind, desto einfacher wird sich die Entwicklung verfolgen und darstellen lassen.

Die Orientierung der Gewerkschaften an eine berufs- oder branchenmäßige Abgrenzung untereinander erleichtert den Vergleich mit der Branchensystematik der amtlichen Berufs- und Gewerbestatistik, erschwert und vervielfältigt aber die Analyse, weil in jeder Branche grundsätzlich alle Arbeitsarten vorhanden sein können⁴³ und die Rekrutierungsfelder der Gewerkschaften untereinander nicht immer scharf getrennt waren.⁴⁴ Für die historische Rekonstruktion stehen als Quellen bzw. als systematische Reihenanalysen vor allem die Erhebungen des Vereins für Socialpolitik über Auslese und Anpassung (Berufswahl und Berufsschicksal) der Arbeiterschaft der geschlossenen Großindustrie, für die Max Weber eine methodologische Einleitung schrieb, zur Verfügung,⁴⁵ ansonsten muß vornehmlich die zahlreiche, aber nicht besonders fründige volkswirtschaftliche Literatur herangezogen werden. Die lückenhafte Quellenbasis zur Analyse der historischen Industriearbeit erlaubt wohl nur selten eine detaillierte und vollständige Beschreibung des projektierten Fragenkatalogs, ermöglicht aber eine Rekonstruktion auf allgemeinerem Niveau, das der intendierten Reichweite unserer Aussagen entspricht.

⁴³ Zu den daraus entstehenden Schwierigkeiten der Analyse: Schröder, Wilhelm Heinz: Probleme und Methoden der quantitativen Analyse von kollektiven Biographien. Das Beispiel der sozialdemokratischen Reichstagskandidaten 1898-1912. In: Best Heinrich/Mann, Reinhard (Hrsg.). Quantitative Methoden in der historisch-sozialwissenschaftlichen Forschung. Stuttgart 1977, S. 92ff.

⁴⁴ Belege dafür in den Arbeiter-Autobiographien u.a. gesammelt bei: Emmerich, Wolfgang (Hrsg.): Proletarische Lebensläufe. Autobiographische Dokumente zur Entstehung der Zweiten Kultur in Deutschland, 2 Bde., Reinbek 1974/75.

⁴⁵ Untersuchungen in: Schriften des Vereins für Socialpolitik, Bde. 133-135, 138 und 153; Weber, Max: Methodologische Einleitung für die Erhebungen des Vereins für Socialpolitik über Auslese und Anpassung (Berufswahl und Berufsschicksal) der Arbeiterschaft in der geschlossenen Großindustrie (1908), in: ders., Gesammelte Aufsätze zur Soziologie und Sozialpolitik. Tübingen 1924, S. 1-60. Eine Übersicht über die historische Entwicklung solcher frühen Vorläufer der Industriosozologie bei: Fürstenberg, Friedrich: Grundfragen der Betriebssoziologie. Köln/Opladen 1964, S. 13ff.; Burisch, Wolfgang: Industrie- und Betriebssoziologie. Berlin/New York 1973, S. 26ff.

3. Konflikt

3.1 Konflikttheoretisches Modell

Die durch das „Take-off“⁴⁶ der Industriellen Revolution in Deutschland eingeleitete Industrialisierung vollzog sich mit hohem Tempo; mit der Schnelligkeit der Industrialisierung hielten die notwendigen sozio-ökonomischen und politischen Veränderungen im beschleunigten Wandel von einer Agrar- zu einer Industriegesellschaft nicht Schritt. Die im Gefolge der Verwerfung zwischen traditionaler und industrieller Gesellschaft und des industriellen Wandels erzeugten Spannungen und Konflikte betrafen in besonderem Maße die neuentstehende Industriearbeiterschaft. Sozialer und industrieller Konflikt gewannen für die Strukturierung der Arbeiterschaft und der Arbeiterbewegung entscheidende Bedeutung, sie begründeten zugleich die Notwendigkeit eines konflikttheoretischen Ansatzes, um diesen strukturellen Wandel darzustellen.⁴⁷

Die Elemente zu einer Theorie des sozialen Konflikts, wie sie beispielsweise von Ralf Dahrendorf⁴⁸ erarbeitet worden sind, scheinen uns besonders geeignet, die zu untersuchenden historischen Strukturen abzubilden und „den aus der historischen Wirklichkeit vorliegenden Datenbestand an dem vorgegebenen Konfliktmodell kritisch zu überprüfen“. Die Grenze zwischen ‚Modell‘ und ‚Typus‘, die in der wissenschaftlichen Diskussion bis heute umstritten geblieben ist, wird unter diesem Aspekt fließend; entscheiden wir uns in Anschluß an Dahrendorf trotzdem für den Begriff ‚Modell‘, so werden wir „bei der Verwendung des Modellbegriffs in der Geschichtswissenschaft mit größter Vorsicht“ vorzugehen und seinen konstruktiven „Charakter“ hervorzuheben haben.⁴⁹

⁴⁶ Vgl.: Rostow, Walt W.: Stadien wirtschaftlichen Wachstums. Göttingen 1967, 2. Aufl., bes. S. 54ff.

⁴⁷ Die Arbeiten zur Theorie des sozialen Wandels sind inzwischen zahlreich, vgl. dazu: Zapf, Wolfgang (Hrsg.): Theorien des sozialen Wandels. Köln/Berlin 1969; Tjaden, Karl Hermann: Soziales System und sozialer Wandel. Untersuchungen zur Geschichte und Bedeutung zweier Begriffe. Stuttgart 1972; Krysmanski, Hans Jürgen: Soziologie des Konflikts. Materialien und Modelle. Reinbek 1971; unter dem Aspekt der Modernisierungstheorie: Wehler, Hans-Ulrich: Modernisierungstheorie und Geschichte. Göttingen 1975. – In der genannten Literatur finden sich umfassende bibliographische Hinweise.

⁴⁸ Diese Elemente kehren unter verschiedenen Perspektiven in den folgenden Publikationen immer wieder: Dahrendorf, Ralf: Soziale Klassen und Klassenkonflikt in der industriellen Gesellschaft. Stuttgart 1957; veränderte und erweiterte englische Fassung: ders.: Class and Class Conflict in Industrial Society. Stanford (Calif.) 1959; ders.: Gesellschaft und Demokratie in Deutschland. München 1965; ders.: Pfade aus Utopia. München 1967; ders.: Konflikt und Freiheit. Auf dem Weg zur Dienstklassengesellschaft. München 1972. Auf Einzelbelege aus diesen Publikationen wird in der Folge verzichtet. – Zur Kritik des Dahrendorfschen Ansatzes vgl. u.a.: Lockwood, David: Soziale Integration und Systemintegration. In: Wolfgang Zapf, a.a.O., 1969, S. 124ff.; H.J. Krysmanski, a.a.O., 1971, S. 137ff.; Rex, John: Grundprobleme der soziologischen Theorie. Freiburg 1970, S. 149ff.

⁴⁹ Vgl.: Schieder, Theodor: Unterschiede zwischen historischer und sozialwissenschaftlicher Methode. In: Wehler, Hans-Ulrich: (Hrsg.): Geschichte und Soziologie. Köln 1972, S. 283-304, S. 271-273; ders.: Der Typus in der Geschichtswissenschaft, in: ders.: Staat und Gesellschaft im Wandel unserer Zeit. Studien zur Geschichte des 19. und 20. Jahrhunderts.

Dahrendorf formuliert in Abgrenzung zur „Consensus-Theorie der gesellschaftlichen Integration“, wie sie etwa von der strukturellfunktionalen Theorie abgebildet wird, vier Annahmen zu einer Konflikttheorie bzw. einer „Zwangstheorie der gesellschaftlichen Integration“:

- 1) (*Annahme der Geschichtlichkeit*) Jede Gesellschaft und jedes ihrer Elemente unterliegt zu jedem Zeitpunkt dem Wandel.
- 2) (*Annahme der Konfliktualität*) Jede Gesellschaft erlebt zu jedem Zeitpunkt soziale Konflikte.
- 3) (*Annahme der Dysfunktionalität und Produktivität*) Jedes Element in einer Gesellschaft trägt zu deren Veränderung bei.
- 4) (*Annahme des Zwangs*) Jede Gesellschaft gründet sich auf Zwang, der von einer Zahl ihrer Mitglieder über eine andere Zahl ausgeübt wird.

Unter diesen vier Annahmen erscheint der Konflikt als notwendiger Faktor im Wandlungsprozeß. Die Konflikttheorie versucht, die Form des sozialen Strukturwandels, die sich aus bestimmten systematisch erzeugten Gruppenkonflikten herleiten läßt, zu erklären. Dazu bedarf es der Definition von Kategorien sowie deren Verknüpfung in einem Modell von Postulaten und von Bezeichnungen empirischer Bereiche und empirischer Hypothesen, die zusammen das Modell zu einer (Meta-) Theorie erweitern.

- *Strukturwandel* heißt jede Abweichung der Werte (normative Struktur) oder Institutionen (faktische Struktur) einer sozialen Struktureinheit zu einem gegebenen von denen eines vorangehenden jeweils als Ausgangspunkt vorgegebenen Zeitpunkt.⁵⁰
- *Sozialer Konflikt* heißt jede Gegensatzbeziehung sozialer Gruppen, die sich als systematisch erzeugt, d.h. nicht nur als individualpsychologisch motiviert, nachweisen läßt.
- *Latente Interessen* heißen alle positionsbedingten Verhaltensorientierungen (Rollen-Erwartungen), die eine Gegensatzbeziehung zwischen zwei Aggregaten von Positionen begründen, ohne daß dieser Gegensatz den Positionsträgern bewußt sein muß.
- *Quasi-Gruppen* heißen solche Aggregate, die diese durch gemeinsame latente Interessen gekennzeichneten Positionsträger umfassen, aber nicht organisiert sind. Hier lassen sich auch mit Vorbehalt Begriffe wie ‚latente‘ oder ‚objektive‘ Klassenlage oder auch die Marxsche ‚Klasse an sich‘ einordnen. ‚Klasse‘ bedeutet aber in unserem Sinn nichts anderes als einen Sonderfall beliebig denkbarer Quasi-Gruppen.
- *Manifeste Interessen* heißen alle ihren Trägern bewußte Verhaltensorientierungen, die eine Gegensatzbeziehung zwischen zwei Gruppen von Personen begründen.
- *Interessengruppen* sind dann alle organisierten Aggregate von Personen mit gleichen manifesten Interessen. – Die sozialdemokratische Partei und die Freien

München 1958; im allgemeinen methodischen Kontext: ders.: Geschichte als Wissenschaft. München 1965.

⁵⁰ Zur Analyse des strukturellen Wandels vgl. u.a.: Schröder, Wilhelm Heinz: Probleme und Methoden. a.a.O., S. 88-125, hier: S. 98ff.

Gewerkschaften repräsentieren solche Interessengruppen mit tendenziell unterschiedlichen manifesten Interessen, Programmen, Ideologien und Rekrutierungsfeldern im Rahmen des sozialen Konflikts, ebenso mit Vorbehalt die Marxsche ‚Klasse für sich‘.

- *Herrschaft* soll mit Max Weber heißen „die Chance, für einen Befehl bestimmten Inhalts bei angebbaren Personen Gehorsam zu finden“.
- *Herrschaftsverband* heißt demnach ein Verband insoweit, „als seine Mitglieder als solche kraft geltender Ordnung Herrschaftsbeziehungen unterworfen sind.“⁵¹

Gemäß dieser Definition von Herrschaft kann innerhalb der industriellen Gesellschaft eine Vielzahl von Herrschaftsverbänden und ebenso von Klassenkonflikten bestehen. ‚Klassen‘ sind nach Dahrendorf sowohl Quasi-Gruppen als auch organisierte Interessengruppen, entsprechend können sich Begriffe wie ‚Rassenkonflikt‘, ‚Klassenanalyse‘ und ‚Klassentheorie‘ gleichermaßen auf postulierte wie auf reale Gruppen beziehen. Damit löst sich Dahrendorf von dem nicht ganz einheitlichen Klassenbegriff von Karl Marx, der die Klassenstruktur der Gesellschaft auf die Eigentumsverhältnisse an den Produktionsmittel zurückführt. Der Klassenkonflikt zwischen Produktionsmittelbesitzern und -nichtbesitzern wäre im vorgestellten Modell nur ein Sonderfall aus der Vielzahl der möglichen Klassenkonflikte.⁵²

Dieser begriffliche Gebrauch von ‚Klasse‘ widerspricht allerdings dem manifesten Klassenbegriff der sozialdemokratischen Arbeiterbewegung im Wilhelminischen Reich. Wenn uns auch das begriffliche Instrumentarium, das wir entwickelt haben, für unsere Untersuchung als ‚fruchtbar‘ erscheint, so werden wir in der Folge den in unserer Sicht ‚ahistorischen‘ Gebrauch von ‚Klasse‘ *nicht* übernehmen. Den Begriff ‚Klasse‘ dagegen werden wir gemäß dem historischen Gebrauch durch die sozialdemokratische Arbeiterbewegung und der Terminologie der vorliegenden historischen Quellen im Marxschen Sinne verwenden, im Marxschen Sinne insoweit, als die Sozialdemokratie die wesentlichen Elemente der nie explizit formulierten Marxschen Klassentheorie aufgenommen hat.

Anhand der definierten Kategorien lassen sich nun folgende *Postulate* formulieren:

- 1) In jedem Herrschaftsverband lassen sich zwei zugehörige Aggregate (Quasi-Gruppen) unterscheiden; die Positionen bzw. Rollen des einen schließen die Erwartung von Herrschaft ein (positive Herrschaftsrollen), die der anderen schließen diese Erwartung aus (negative Herrschaftsrollen).
- 2) Die beiden Aggregate sind durch gemeinsame latente Interessen charakterisiert und bilden Quasi-Gruppen.
- 3) Die Träger positiver oder negativer Herrschaftsrollen, d.h. die Mitglieder dieser Quasi-Gruppen, organisieren sich in Interessengruppen mit manifesten Interessen, falls nicht empirisch variable Bedingungen dazwischentreten (*Bedingungen der Organisation*).
- 4) Die sich auf diese Weise konstituierenden Interessengruppen stehen in einem ständigen Konflikt um die Erhaltung oder Veränderung des Status Quo, dessen

⁵¹ Weber, Max: Wirtschaft und Gesellschaft. Tübingen 1922, S. 28.

⁵² Vgl. dagegen: Kocka, Jürgen: Klassengesellschaft im Krieg. Deutsche Sozialgeschichte 1914-1918. Göttingen 1973, S. 3-6.

Formen und Intensität durch empirisch variable Bedingungen des Konflikts bestimmt werden (*Bedingungen des Klassenkonflikts*).

- 5) Der Konflikt zwischen Interessengruppen bewirkt Veränderungen der Struktur der davon betroffenen Sozialzusammenhänge durch Veränderungen ihrer Herrschaftsverhältnisse; Formen, Schnelligkeit und Intensität dieses Wandels bleiben abhängig von empirisch variablen Bedingungen (*Bedingungen des Strukturwandels*).

Die Anwendung dieses Konfliktmodells macht drei *historisch-empirische Untersuchungen* notwendig, und zwar über die:

1. Bedingungen der Organisation von Interessengruppen

Hier muß der technische, politische und soziale Rahmen abgesteckt und dargestellt werden. An technischen Bedingungen der Organisation wären zu nennen: Vorhandensein eines Führungspersonals, von Programmen, Ideologien usw.; an politischen: Vereins- und Koalitionsgesetzgebung etc.; an sozialen: Vorhandensein eines dauerhaften Rekrutierungsfelds und gruppeninterner Kommunikation.

2. Bedingungen des Klassenkonflikts

Die Dimensionen des Konflikts, die sich unabhängig voneinander verändern können, sind die Intensität und die Gewaltsamkeit.

Intensität drückt den Grad der Teilnahme der betroffenen Gruppenmitglieder an dem gegebenen Konflikt aus; je mehr Bedeutung die Konflikttteilnehmer dem Konflikt beimessen, um so höher ist die Intensität des Konflikts. Die Intensität korreliert vor allem mit der sozialen Mobilität, insbesondere zwischen den konfligierenden Gruppen, und mit der Überlagerung von mehreren Konflikten, z.B. des industriellen mit dem politischen Konflikt. Die Überlagerung wird dadurch möglich, daß jeder Mensch als soziale Persönlichkeit verschiedene Rollen innehat und so als Positionsträger an verschiedenen Quasi-Gruppen bzw. Herrschaftsverbänden partizipieren kann. Innerhalb der verschiedenen Rollen kann das Vorzeichen der Herrschaftsrolle wechseln, z.B. Arbeiter im Betrieb (negativ) und Vorsitzender des Parteivereins (positiv).

Gewaltsamkeit umschreibt die Ausdrucksformen sozialer Konflikte, die die konfligierenden Gruppen benutzen, um ihre Interessen zu wahren; die Skala der Formen reicht vom Gespräch und der Verhandlung bis hin zur kriegerischen Auseinandersetzung. Soziale Konflikte lassen sich grundsätzlich nicht völlig ‚lösen‘. Entweder versucht die herrschende Gruppe die Interessen der beherrschten zu unterdrücken oder es kommt zu einer *Konfliktsregulierung*, die auf mögliche Verminderung der Gewaltsamkeit der Konfliktsaustragung abzielt. Effektive Konfliktregulierung aber setzt voraus, daß der Konflikt von beiden Gruppen als unvermeidlich angesehen oder sogar als berechtigt und sinnvoll anerkannt wird, daß sich Konflikte zwischen den beteiligten Gruppen manifestieren und kanalisieren lassen und schließlich daß die konfligierenden Gruppen bestimmte ‚Spielregeln‘ der Konfliktsregulierung (Verhandlung, Vermittlung, Schlichtung, Zwangsschlichtung) einhalten.

3. Bedingungen des Strukturwandels

Hier müssen die zahlreichen Voraussetzungen des sozialen Strukturwandels überprüft werden im Hinblick auf die Entstehung der zu untersuchenden Quasi-Gruppen; dazu gehören sowohl politisch-soziale Faktoren (Politischer Wandel,

soziale Mobilität, regionale Mobilität, Schichtung, Staats- und Gesellschaftsformen etc.) als auch wirtschaftliche Faktoren (Industrialisierung, Entfaltung der Produktivkräfte, Technischer Wandel, Wandel der Arbeit etc.).

Um die Geschichte der sozialdemokratischen Arbeiterbewegung nach dem vorgegebenen Konfliktmodell abzubilden, müssen diese drei historisch-empirischen Bedingungen des Modells hinreichend geklärt sein. Bevor aber die vielfältigen Bedingungen der Organisation untersucht werden können, müssen zuvor die beiden anderen Bedingungskomplexe, die im weitesten Sinne Organisation erst ermöglichen, analysiert werden. Die Darstellung und Analyse der Entstehung und Entwicklung der *latenten* Interessen der Arbeiter, die eben durch die Bedingungen des Strukturwandels und des Klassenkonflikts geformt werden, müssen als Voraussetzung dafür betrachtet werden, um eine am Konfliktmodell orientierte Geschichte der Organisationen der Arbeiterbewegung zu schreiben. Diese latenten Interessen werden im Rahmen dieser beiden Bedingungskomplexe besonders von jenen Faktoren bestimmt, die wir im Hinblick ihres Einflusses sowohl auf die Lage der Arbeiter als auch auf die Organisierbarkeit von Arbeitern *Determinanten* genannt haben.

3.2 Analytisches Modell zur Entwicklung von Gewerkschaften

Kehren wir zu unserer Ausgangsfragestellung zurück, nämlich inwieweit im Untersuchungszeitraum Faktoren wirksam waren, die die Arbeiterschaft im Hinblick auf ein gemeinsames Klassenbewußtsein vereinten und im Hinblick auf ein Arbeits- und Berufsbewußtsein differenzierten, so haben wir bisher die vereinigenden Momente mehr betont. Doch konnte in der Untersuchung über den Zusammenhang von Arbeit und technischem Wandel ein wesentlicher Faktor des Differenzierungsprozesses innerhalb der Arbeiterklasse herausgearbeitet und ein analytisch-begriffliches Instrumentarium vorgestellt werden, das die Ungleichzeitigkeit und die Ungleichmäßigkeit des Wandels der Technik und der menschlichen Arbeit verdeutlichen kann. Anhand eines weiteren analytischen Modells, das die historische Entstehung und Entwicklung von Gewerkschaften beschreibt, sollen die manifesten und organisierten Arbeiterinteressen in ihrem Wandel erfaßt werden. Dieses Modell wird die Elemente der Dahrendorfschen Konflikttheorie aufnehmen.

Übernahm die sozialdemokratische Partei die Organisation und Vertretung der primär politischen Interessen der gesamten Arbeiterklasse, so übernahmen die Gewerkschaften im Rahmen der sozialdemokratischen Arbeiterbewegung die Organisation und Vertretung der primär wirtschaftlichen Interessen. Unter Arbeitergewerkschaften wollen wir in Anlehnung an die Definition von Adolf Weber „dauernde Interessenvertretungen und Kampforganisationen von Lohnarbeitern ... des gleichen Betätigungsfeldes“ verstehen, „die innerhalb der bestehenden Gesellschaftsordnung die Arbeitsbedingungen sichern und bessern wollen“.⁵³ Unbeschadet davon, ob diese Arbeitergewerkschaften im Rahmen einer möglichen Gesamtstrategie der Arbeiterbewegung letztlich ‚nur‘ reformistische oder gar revolutionäre

⁵³ Weber, Adolf: Der Kampf zwischen Kapital und Arbeit. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände in Deutschland. Tübingen 5. Aufl. 1930, S. 49; die meisten Definitionsversuche ähneln der Weberschen Definition; eine Übersicht über Wort- und Begriffsgeschichte von „Gewerkschaft“ findet sich bei: Beier, Gerhard: Schwarze Kunst und Klassenkampf. a.a.O., S. 31-34.

Intentionen verfolgten, entspricht diese Definition auch der gängigen Auffassung innerhalb der sozialdemokratischen Partei. Bebel z.B. versuchte, die Kompetenzen von Partei und Gewerkschaften gegeneinander abzugrenzen, und formulierte lapidar: „Die Gewerkschaft ist diejenige Arbeiterorganisation, die auf dem Boden der bestehenden Staats- und Gesellschaftsordnung für die Hebung der Arbeiterlage eintritt“.⁵⁴

Die Gewerkschaftsbewegung und ihre Auffächerung in Einzelgewerkschaften verschiedenster Struktur spiegeln die innere Differenzierung der Arbeiterklasse wider. Überschnitten sich teilweise auch die Rekrutierungsfelder einzelner Gewerkschaften, so bildeten die latenten Interessen bzw. die latente Lage ihrer beruflichen oder branchenmäßigen Zielgruppe Ausgangspunkte für die Gründung und Entwicklung der Einzelverbände. Organisation und Wirksamkeit der Einzelgewerkschaften wurden eigentümlich durch die Repräsentation unterschiedlicher manifester Interessen geprägt: differenzierte latente Interessen bestimmten vor allem Art und Weise, Zeitpunkt, Dauerhaftigkeit, Erfolg, etc. der Einzelverbände, die sich asynchron entwickelten.

Kennzeichnend für die latente Lage der Arbeiter ist der grundlegende industrielle Interessenkonflikt zwischen Kapital und Arbeit; industriellen Konflikten liegen als konfliktuale Objekte in der Regel die Auseinandersetzungen um die Arbeitsbedingungen (Arbeitszeit, Lohn, Intensität der Arbeit etc.) zugrunde und werden daher *beschäftigungsbezogene Konflikte* genannt. Diese beschäftigungsbezogenen Konflikte stellen eine Grundvoraussetzung für Gewerkschaftsgründungen dar.⁵⁵

Ohne an dieser Stelle die latenten Interessen in ihrer Struktur zu beschreiben, müssen diese derart gestaltet sein, daß überhaupt ein manifestes Interesse zur Gründung einer Gewerkschaft entstehen kann. Dafür müssen mindestens drei Voraussetzungen erfüllt sein:

- 1) Die Dimensionen des beschäftigungsbezogenen Konflikts, Intensität und Gewaltsamkeit, müssen ein Mindestmaß erreicht haben; die Abhängigkeit der Intensität von der sozialen Mobilität und den „Gerechtigkeitsvorstellungen“ der Arbeiter und die Abhängigkeit der Gewaltsamkeit von der Wirksamkeit einer funktionierenden Konfliktregulierung haben wir schon oben genannt.
- 2) Ein programmatisches Konzept über die organisatorische Form und die Funktion der Gewerkschaften sowie ein gruppeninternes oder gruppenexternes Führungspersonal, das über ausreichende Kenntnisse der Organisationstechnik verfügt, müssen vorhanden sein.
- 3) Die rechtliche und politische Lage muß eine Gewerkschaftsgründung zulassen, insbesondere muß die Vereins- und Koalitionsgesetzgebung entsprechend formuliert sein.

Sind diese Mindestanforderungen erfüllt, dann läßt sich eine Gewerkschaftsgründung erwarten. Nach der meist mit zahllosen Schwierigkeiten verbundenen Gründung einer Gewerkschaft muß der Bestand dieser neugegründeten Organisation gesichert werden, so müssen vor allem die Angriffe auf die rechtlichen und füh-

⁵⁴ Bebel, August: Gewerkschaftsbewegung und politische Parteien. Stuttgart 1900, S. 19.

⁵⁵ Eickhof, Norbert: Eine Theorie der Gewerkschaftsentwicklung. Entstehung, Stabilität und Befestigung. Tübingen 1973, S. 14ff.

rungspersonalen Voraussetzungen erfolgreich abgewehrt werden (Koalitionsverbot, Einschränkung der Koalitionsfreiheit; Boykott, Entlassung, Kriminalisierung). Für die notwendige Stabilisierung der Gewerkschaft müssen darüber hinaus mindestens folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- 1) Das manifeste Interesse der Arbeiter an der Gewerkschaft muß erhalten bleiben. Grundlegend für dieses manifeste Interesse sind die Kosten der Gewerkschaftszugehörigkeit: die individuellen direkten „Kosten“ (Gewerkschaftsbeiträge u.a.) und die indirekten (Folgen von Diskriminierung, Boykott, Entlassung etc.) der Organisationsmitgliedschaft dürfen die Leistungen der Gewerkschaft für ihre Mitglieder nicht übersteigen, ansonsten wird ein rational und eigennützig handelnder Arbeiter seine Organisationsmitgliedschaft überdenken und auf den Beitritt verzichten oder aus der Gewerkschaft austreten. Dieser Kostenbegriff, der sich – weitgefaßt – auf alle wohlfahrtsmindernden Faktoren erstreckt, soll keine Vereinseitigung der Motivation der Gewerkschaftszugehörigkeit auf zweckrationaler Ebene bedeuten, sondern bezieht selbstverständlich andere Motivationsstrukturen mit ein.
- 2) Die Gewerkschaft muß erfolgreich die Interessen der von ihr organisierten Arbeiter vertreten.⁵⁶
 - (*Identitätstheorem*) Die Gewerkschaftspolitik soll sich mit den wirtschaftlichen und sozialen Interessen der von ihr vertretenen bzw. von ihr zuwerbenden Mitglieder decken. Diese Bedingung besitzt in annähernder Vollständigkeit bestenfalls in kleinen, äußerst homogenen Gewerkschaften mit gruppeninternem, möglichst alternierenden Führungspersonal Gültigkeit, ansonsten entstehen aus der mangelnden Kongruenz zwischen Gewerkschaftspolitik und Mitglieder(teil)interessen innergewerkschaftliche Konflikte.
 - (*Konflikttheorem*) Die Ausdehnung des gewerkschaftlichen Rekrutierungsfeldes (z.B. Wechsel vom Berufs- zum Branchenverband), die Einbeziehung gruppenexterner Führungskräfte (z.B. bei den Verbänden der ungelernten Arbeiter), Ausschaltung von Teilgruppeninteressen (z.B. Wahlmanipulation, Verweigerung von Ressourcen, Ausschluß), Professionalisierung des Gewerkschaftsapparats (z.B. innergewerkschaftlicher Herrschaftskonflikt, Selbstzwecktendenzen der Organisation) u.v.m. erzeugen latente innergewerkschaftliche Konflikte und können zur erhöhten Intensität und Gewaltsamkeit ihrer Konfliktsaustragung führen.
 - (*öffentliche Güter*) Das Angebot und die Attraktivität von gewerkschaftlichen Leistungen hängt einerseits von Art und Maß des außergewerkschaftlichen Angebots von öffentlichen Gütern (z.B. der Sozialgesetzgebung) an die Personen des Mitgliederrekrutierungsfeldes ab, andererseits von den wohl nicht beabsichtigten, aber oft unvermeidbaren Wirkungen gewerkschaftlicher Leistungen als öffentliche Güter. Öffentliche Güter sind solche Güter, die den Mitgliedern einer (Quasi-)Gruppe nicht vorenthalten werden können: so z.B. können erfolgreiche gewerkschaftliche Streiks oder Lohnverhandlungen nicht nur den organisierten

⁵⁶ Eickhof, Norbert: a.a.O., 1973, S. 25ff.

Arbeitern, sondern auch den unorganisierten zugute kommen, worauf gerade die Kapitalseite Wert legen muß. Außerdem können gewerkschaftliche Sonderleistungen (z.B. das umfangreiche Unterstützungswesen) durch die Einführung von allgemeinen Betriebskassen oder durch Einrichtungen des Staates hinfällig werden, wodurch die Gewerkschaft ein wichtiges Anziehungsmittel verliert. Nehmen demnach gewerkschaftliche Leistungen die Form öffentlicher Güter an, erhöhen sich die Kosten der Organisationszugehörigkeit. Ein rational und eigennützig handelnder Arbeiter wird daher seine Mitgliedschaft überdenken etc., wenn er auch ohne Gewerkschaftszugehörigkeit an den Erfolgen der Gewerkschaften partizipieren kann.

- (*Selektive Anreize*) Die Gewerkschaft muß den Organisationsgrad ihres Rekrutierungsfeldes nach Möglichkeit maximieren, um die Effektivität der gewerkschaftlichen Organisation zu vergrößern und zu sichern. Die Gewerkschaft wird daher versuchen, selektive Anreize zum gewerkschaftlich organisierten gruppenorientierten Handeln zu schaffen.

Positive selektive Anreize liegen dann vor, wenn aufgrund der Vergabe von privaten Gütern der Arbeiter nur dann den damit verbundenen Vorteil erhält, wenn er Organisationsmitglied ist.

Negative selektive Anreize liegen dann vor, wenn aufgrund von gewerkschaftlichen Sanktionen der nichtorganisierte Arbeiter gegenüber dem organisierten benachteiligt wird.

Es können *wirtschaftliche selektive Anreize* geschaffen werden (positiv: Kranken-, Arbeitslosen-, Reise-, Umzugsunterstützungen; negativ: ‚closed shop‘, ‚union shop‘, Zwangsmitgliedschaft) und *nichtwirtschaftliche selektive Anreize* (positiv: Bildungswesen, Geselligkeit, Kommunikation, Solidarität; negativ: Verhaltensdruck, Isolierung in der Arbeits- oder Nachbarschaftsgruppe, Ächtung). Die Gewerkschaft muß versuchen, diese selektiven Anreize derart zu gestalten, daß diese die Kosten der Organisationszugehörigkeit übertreffen.

Stabilität des Gewerkschaftswesens, ‚reformistische‘ Ausrichtung der Gewerkschaftsstrategie, politische Repräsentation der gewerkschaftlichen Interessen durch eine eigene Gewerkschaftspartei bzw. -lobby oder durch politische Parteien, Verknappung des verfügbaren Arbeitskräfteangebots auf dem Arbeitsmarkt zählen u.a. zu den wichtigsten Voraussetzungen, die im Rahmen eines liberal-kapitalistischen Systems schließlich zur Befestigung des Gewerkschaftswesens führen können. Dazu bedarf es auch der Anerkennung der Gewerkschaften als legitime Vertreter der manifesten Arbeiterinteressen durch staatliche Instanzen und durch die Unternehmer, die Verankerung einer festen Konfliktregulierung und die Ausdehnung des allgemeinen gewerkschaftlichen Rekrutierungsfeldes auch auf lohnabhängige ‚Nichtarbeiter‘⁵⁷. Diese Befestigung hatte das Gewerkschaftswesen in Deutschland vor dem Ersten Weltkrieg noch lange nicht erreicht; in unseren Untersuchungen werden wir daher nahezu ausschließlich Entstehung und versuchte Stabilisierung der Freien Gewerkschaften zu analysieren und darzustellen haben.

⁵⁷ Eickhof, Norbert: a.a.O., 1973, S. 55ff.

4. Voraussetzungen Industrieller Arbeit*

4.1. Regionale Mobilität

Die Industrialisierung vermittelte die entscheidenden Impulse zu einer kontinuierlichen regionalen und sozialen Umschichtung der deutschen Bevölkerung, wobei die Stadt bzw. die Großstadt als Ziele der Wanderungen eine herausragende Bedeutung gewannen. Vor dem Hintergrund einer meist negativen Wanderbilanz durch die deutschen Auswanderungen löste die Erschließung neuer Erwerbsquellen und die Schaffung neuer Arbeitsplätze durch die Industrie bis in die 1880er Jahre vorrangig Binnenwanderungen in den Formen der Nachbarschafts-, Umlandszu- und Nahwanderungen aus. Erst dann vollzogen sich in größerem Umfang Fernwanderungen innerhalb des Deutschen Reiches, vor allem in Ost-West-Richtung. Der Zusammenhang zwischen Art und Maß dieser Wanderungsbewegungen und dem regionalen Organisationsgrad der Gewerkschaftsbewegung ließ sich anhand dreier Mobilitätstypen beschreiben.

Die sozialdemokratische Arbeiterbewegung profitierte in hervorragender Weise von der durch die Mobilitätsprozesse bewirkten Verstädterung; die verbreitete Kritik an dieser Verstädterung und auch die Großstadtfeindschaft der sozialdemokratischen Gegner gewannen hier ihren politischen und sozialen Hintergrund. Die Analyse der Großstadtzuwanderungen steht daher im Mittelpunkt der Untersuchung. Muß auch von einer Vielschichtigkeit der Zuwanderungsmotivation ausgegangen werden, so lassen sich für den vorliegenden Untersuchungszeitraum hauptsächlich wirtschaftliche Motive für die (Groß)Stadtzwanderung annehmen. In der Land-Stadt-Bewegung wanderten vornehmlich Bauernsöhne und Landarbeiter, die sich meist in der Industrie als ungelernte Arbeiter verdingten, und beschäftigungslose oder beschäftigungsarme Landhandwerker, die ohne Chance auf handwerkliche Selbständigkeit in der Industrie je nach grundberuflichem Wert ihrer Berufsausbildung entweder als Facharbeiter oder auch nur als an- oder ungelernte Arbeiter Beschäftigung fanden. In den Binnenwanderungen der deutschen Hochindustrialisierungsphase dominierten – vor allem in der Fernwanderung – die Männer, während die Frauen stärker an den Nahwanderungen beteiligt waren, dabei dürfte der Typ des Einzelwanderers überwogen haben.

Die Mobilität zerstörte die überkommenen Bedingungen, Lebensweisen und sozio-kulturellen Wertmuster und zwang die Wanderer, sich notwendig an die neue Umwelt anzupassen oder zumindest auf die veränderten Formen und Inhalte zu reagieren, wobei wir im Hinblick auf den Werthorizont drei Reaktionsformen unterscheiden und Indikatoren des Fehlverhaltens und der Fehlanpassung genannt haben. Unter den mobilen Arbeitern lassen sich nach Art und Grad ihrer reversiblen oder irreversiblen Bindung an den Betrieb, an einen bestimmten Beruf und an die städtisch-industrielle Gesellschaft überhaupt vier Grundtypen unterscheiden. Diese vier Arbeitertypen reagierten in unterschiedlichster und für den jeweiligen Typ in charakteristischer Weise auf die durch die Industrialisierung vorgegebene Mobilität

* Die folgenden Kapitel sind knappe Zusammenfassungen des ausführlichen Originals und daher auch ohne Anmerkungen und Tabellen.

und Arbeitssituation, auf die dadurch erzeugten Anpassungszwänge und ebenso auf das Angebot manifester Interessen durch die Arbeiterorganisationen.

- Für die *nicht*, für die *partiell* und für die *spezifisch gebundene Arbeiterschaft* waren meist die Intensität, weniger die Gewaltsamkeit der beschäftigungsbezogenen Konflikte hoch. Die Kosten einer Organisationszugehörigkeit überstiegen in der Kalkulation dieser drei Arbeitertypen in der Regel die für sie nur eingeschränkt oder gar nicht wirksamen Leistungen der Gewerkschaften.
- Der *gebundene Arbeiter* hat durch seine Abwanderung vom Land eine endgültige Trennung von seiner Geburtsheimat vollzogen; neben diesen landgebürtigen Arbeitern zählen auch die schon in der Stadt geborenen Arbeiter zu dieser Quasi-Gruppe. Als industrieller Lohnarbeiter bleibt der gebundene Arbeiter allein darauf angewiesen, seine Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt anzubieten und möglichst kontinuierlich zu verkaufen. Als dauerhaftes Mitglied der städtisch-industriellen Arbeiterschaft muß er sich den Anforderungen seiner neuen oder auch schon gewohnten Umwelt nicht nur vorübergehend oder partiell, sondern lebenslang und möglichst vollständig anpassen; eine ebenso dauerhafte Verbesserung seiner Lage muß daher als dringlich erscheinen. Unter diesen Umständen rückten die von den Gewerkschaften mit Nachdruck vertretenen Forderungen nach Verkürzung der Arbeitszeit, nach Erhöhung des (Real) Lohns und nach grundlegenden Verbesserungen der Arbeitsbedingungen in den Vordergrund.

Die Durchsetzung und Verwirklichung längerfristiger manifester Interessen der Lohnarbeiter setzte nicht nur die Gründung und Konsolidierung von Arbeitergewerkschaften voraus, sondern verlangte nach der Entwicklung adäquater, effizienter Protestformen zur Austragung gewaltsamer industrieller Konflikte. Während spontane Streiks zurücktraten, reichten die Protestformen von der informell abgesprochenen und auch organisierten Leistungsrestriktion bis hin zum ökonomisch und politisch motivierten Massenstreik. Unabhängig von der erreichten Stufe der Konfliktregulierung erforderten alle organisierten Konfliktaustragungen unbedingte Disziplin der beteiligten Arbeiter. Jedes abweichende Verhalten von der festgelegten Gruppendisziplin gefährdete die Effektivität des Arbeitskampfes und der gewerkschaftlichen Organisation. Ähnlich wie der gebundene Arbeiter zugleich Voraussetzung und Produkt der fortschreitenden Industrialisierung bildete, war die Fabrikarbeit und Fabrikdisziplin (vgl. Volksschule und Armee) Ursache und Wirkung der manifesten Arbeiterinteressen und deren Organisierung in Gewerkschaftsverbänden. Als Beispiel nannten wir vor allem den ständigen Verhaltensdruck der organisierten Arbeiter auf die nicht-organisierten besonders in Produktionsprozessen mit intensiven kooperativen Abhängigkeiten, wobei der Erfolg eines solchen Verhaltensdrucks allerdings zweifelhaft blieb. Die Gewerkschaften rekrutierten ihre Mitglieder weit überwiegend aus diesen gebundenen Arbeitern, deren manifeste Interessen sie vertraten und für die sie adäquate Protestformen entwickelten.

Zumindest seit der Konsolidierung und der beginnenden organisatorischen Verfestigung der sozialdemokratischen Arbeiterbewegung mußten die Funktionäre in der Regel zu dem seßhafteren und meist verheirateten Teil der Bevölkerung zählen, da wenigstens die gehobeneren Funktionärsränge vorwiegend eine längere Vorschaltzeit lokaler organisatorischer Bewährung voraussetzten. Diese seßhafteren Funktionäre mußten demnach auch zu dem Kreis der gebundenen Arbeiter mit nur eingeschränkter Mobilitätsbereitschaft gehören. Die Wahlkreisbindungen der

Reichstagskandidaten spiegeln deutlich die überragende Bedeutung der Seßhaftigkeit wider.

In der Großstadt bot sich eine außergewöhnlich hohe Verdichtung organisationsfördernder Elemente und des Rekrutierungspotentials der sozialdemokratischen Arbeiterbewegung; neben der räumlichen Anhäufung von industriellen Mittel- und Großbetrieben der verschiedensten Gewerbezeige und der Wirksamkeit zahlreicher sozialer und ökonomischer Gegensätze wiesen wir vor allem darauf hin, daß die Mitgliedschaft in den sozialdemokratischen Organisationen für die betroffenen Arbeiter in den Großstädten weniger ‚kostenverursachenden‘ Charakter trug wie vergleichsweise auf dem Lande oder in den Kleinstädten. Umgekehrt ließ sich in den Großstädten partiell ein Sanktionsdruck der Organisierten auf Nichtorganisierte beobachten, z.B. in den Arbeitervierteln. Trotz dieser günstigen organisatorischen Voraussetzungen blieben die Chancen der sozialdemokratischen Partei, wenn sie ihr Mitglieder- und Wählerpotential ausschließlich auf die Lohnarbeiterschaft beschränken wollte, selbst in den Großstädten nur begrenzt.

Nur die Stadt und eben besonders die Großstadt vermittelten eine ausreichende Basis, um ein umfangreiches subkulturelles Programm anbieten und diese Leistungen dauerhaft aufrechterhalten zu können, z.B. den Aufbau eines eigenen Arbeiterbildungswesens, Durchführung von geselligen Veranstaltungen, Einrichtung von Gewerkschaftshäusern und Arbeitersekretariaten, die Herausgabe einer sozialdemokratischen Tageszeitung usw. Resultierte gerade für die mobilen Arbeiter aus ihrer ‚Dislozierung‘ eine ‚Dissozierung‘, ‚Desorientierung‘ und ‚Desintegration‘, dann bot die sozialdemokratische Arbeiterbewegung einen entsprechenden Ersatz und integrierte die von ihr organisierten Arbeiter im Rahmen ihrer Subkultur. Die vielfältigen Aufgaben (insbesondere in den Großstädten) erforderten den Aufbau eines entsprechenden Organisationsapparats. Partei- und Gewerkschaftsbürokratie entstanden in den Großstädten. Die Verdichtung von beamtetem Führungspersonal in den Großstädten, dagegen der Mangel an geeignetem Führungspersonal in den kleineren Städten und auf dem Land, wo in vielen Wahlkreisen lange Zeit überhaupt keine Parteiorganisation bestand, erklären auch die ‚Großstadt-Lastigkeit‘ der Reichstagskandidaten.

4.2 Qualifikationsstruktur

Die Volksschule als schichtentypische Bildungsinstitution übernahm keine sozial differenzierende Funktion; über lange Zeit hinweg vermöchte sie selbst die elementarsten Kulturtechniken nur unvollständig zu vermitteln. Eine qualitativ verbesserte Volksschulbildung im Hinblick auf eine für den Arbeiter flexible Qualifikationsstruktur konnte nicht Ziel der staatlichen Schulpolitik sein, beherrschte doch die Furcht vor einer demokratisierenden Wirkung eines verbesserten Volksschulunterrichts nicht nur die preußische Schulpolitik. Die Volksschule wurde bewußt als politisches Kampfmittel instrumentalisiert; der Beitrag, den die Volksschule zur sekundären Sozialisation der Arbeiterkinder resp. der künftigen Lohnarbeiter leistete, erfüllte latent zwei Funktionen. Neben die Massendisziplinierung als – in unserem Zusammenhang – Qualifikation extra-funktionaler Fertigkeiten trat die Massenindoktrination nationalistischer Ideologie zur Sicherung der bestehenden Herrschaftsverhältnisse und als Möglichkeit zur Umleitung von Konflikten.

Auch die Fortbildungsschule vermochte das schon in der Volksschule beobachtete Defizit an technisch-funktionalen Unterrichtselementen nicht zu beseitigen und beschränkte sich weitgehend darauf, die in der Volksschule erlernten elementaren Kulturtechniken zu repetieren und zu vertiefen. Die Lücke innerhalb der sekundären Sozialisation, die zwischen Volksschul- und Militärzeit bestand und die von der staatlichen Schulpolitik nicht hinreichend abgedeckt wurde, gefährdete den vorgegebenen Erziehungsauftrag beider Institutionen und sollte durch die reformierte Fortbildungsschule geschlossen werden. Bis zum Ersten Weltkrieg gelang es aber der Fortbildungsschule nur ansatzweise die ihr gestellten Aufgaben zu erfüllen. Die Bildungsstruktur der Reichstagskandidaten bestätigt unsere allgemeinen Aussagen über die Chancen von Arbeiterkindern im bestehenden Schulsystem: Die Arbeiter unter den Kandidaten (ständig ca. 85 %) wiesen in der Regel nur Volksschulbildung auf, selbst eine Fortbildungsschule hatten nur wenige besucht, Arbeiterkinder auf weiterführenden Schulen blieben gering.

Die Strukturveränderungen im Handwerk wandelten längerfristig sowohl das soziale Rekrutierungspotential der Lehrlinge als auch Art und Qualität der Lehre. Wohl blieb die handwerkliche Berufszuführung resp. Positionsvererbung im Untersuchungszeitraum bestehen, variierte aber innerhalb der einzelnen Handwerke stark und konnte nur noch einen Teil des Bedarfs an Lehrlingen decken. Der Nachwuchs rekrutierte sich zunehmend aus Arbeiterkindern, das Lehrlingswesen wurde den veränderten Gegebenheiten angepaßt: Verzicht auf Lehrgeld, Einschränkung des Kost- und Logiswesens und Zahlung eines beschränkten Entgelts, dafür aber Verlängerung der Lehrzeit, Verschlechterung der Ausbildung, Einsatz als Spezial- und Teilarbeiter und Verwendung zu ausbildungsfremden Beschäftigungen. Das Ausbildungsniveau der Lehrlinge sank allgemein, was die schon geringen Chancen auf einen sozialen Aufstieg noch weiter verminderte. Mit der Einführung des Entlohnungs- und Leistungssystems selbst in das Lehrlingswesen löste sich die traditionale Einheit von Erziehungs- und Ausbildungsverhältnis auf und schränkte die Lehre zunehmend auf ihre Ausbildungsfunktion ein. Die staatliche Handwerkspolitik versuchte dieser Entwicklung entgegen zu wirken, um die handwerkliche Lehre in ihrer doppelten Sozialisationsfunktion zu erhalten, da man die Bedeutung der Vermittlung von berufsständischem Denken gegen die Sozialdemokratie erkannte; selbst die Industrielehre sollte an der handwerklichen Lehre ausgerichtet werden, die Abnahme der Facharbeiterprüfungen wurde den Handwerkskammern übertragen.

Determinierte die soziale Herkunft wesentlich Art und Umfang der Schulausbildung, so bestimmte die Schulausbildung gleichermaßen die Berufswahl und die Berufsausbildung. Für die Angehörigen der unteren sozialen Schichten war nur eingeschränkt eine Intergenerationsmobilität in Form des sozialen Aufstiegs möglich, überwiegend war eine Positionsvererbung im Rahmen einer möglichen horizontalen Berufsmobilität zu erwarten. Eine sachgemäße Berufswahl blieb mehr dem Zufall überlassen, zudem lag weder qualitativ noch quantitativ ein ausreichendes Lehrstellenangebot vor, dabei erfüllte das Landhandwerk für die ländliche Jugend eine alternativlose Ausbildungsfunktion. Der Ausbildungsüberschuß des Handwerks erzwang die Abwanderung der Gesellen in die Industrie, aber nur solche Gesellen blieben dann vor der drohenden Dequalifizierung gesichert, die in einem der überfüllten „unechten“ Abwanderungsberufe eine Lehre von grundberuflichem Wert absolviert hatten. Eine industrielle Fabriklehre setzte sich nur zögernd durch

und blieb uneinheitlich und ohne systematisches Konzept. Das Risiko des schnellen individuellen beruflichen Qualifikationsverschleißes trugen die gelernten Facharbeiter als „freie“ Lohnarbeiter selbst; die nur wenig flexible Ausbildung schuf keine ausreichende Basis, um sich den möglichen Veränderungen innerhalb der Qualifikationsstruktur der industriellen Arbeit adäquat anpassen zu können. Behaupteten die gelernten Arbeiter auch durchschnittlich einen höheren Marktwert ihrer Arbeitskraft, blieben sie nicht verschont von der allgemeinen Unsicherheit der sozio-ökonomischen Lage der Arbeiter. Die Sicherung und Verbesserung der erreichten Arbeitsmarktposition wurden daher zu den vorrangigen Funktionen der Gewerkschaften und zum Gegenstand der beschäftigungsbezogenen Konflikte erhoben.

Die ständig wachsende Schicht der ungelernten Arbeiter in der Industrie wies ein völlig uneinheitliches Rekrutierungspotential auf, das aufgrund der schwachen Arbeitsmarktposition und der wenig homogenen Interessenlage nur schwer gewerkschaftlich zu organisieren war. Um die vertikale Strukturierung der Arbeiterschaft nach verschiedenen Fertigungsgraden, die wir meist nach dem gebräuchlichen Drei-Stufen-Schema (Gelernt, Angelernt, Ungelernt) vereinfachen, exakt zu beschreiben, muß neben der technisch-ökonomischen Dimension, wie wir sie auch mit unserer arbeits- und arbeiterbezogenen Analyse erfassen können, die soziale Dimension abgebildet werden, die vor allem durch vier Determinanten bestimmt wird: durch das allgemeine Fertigniveau der Bevölkerung, durch die Status-Funktion individueller Fertigkeiten, durch die Möglichkeit extra-funktionaler Fertigkeiten und durch das Wirken von Angebot und Nachfrage.

Technischer Fortschritt und industrielle Entwicklung veränderten die Komplementarität zwischen Qualifikationsstruktur und Arbeitsplatzstruktur, wie sie als historischer Ausgangspunkt durch die einfache Warenproduktion vorgegeben war, und schuf ein dysfunktionales Verhältnis zwischen soziokultureller Infrastruktur und den Ausbildungserfordernissen einer sich wandelnden Industriegesellschaft.

Das Fehlen einer kapitalistischen Bildungsökonomie resultierte einmal aus dem prinzipiellen Desinteresse des Kapitals an solchen Qualifikationen der Arbeiter, die nicht unmittelbar dem Kapitalverwertungsinteresse dienen, sondern die individuellen Bedürfnisse und Anlagen der Arbeiter berücksichtigen. Die für den einzelnen Arbeiter so eminent wichtige Flexibilität individueller Berufsausbildung bzw. der Besitz latenter funktionaler Fertigkeiten, die ihn weitgehend vor Dequalifizierung schützen und anpassungsfähig erhalten sollten, erschienen profitorientiert nicht notwendig und wurden im bestehenden Bildungssystem nicht verwirklicht.

Zum anderen löste sich der bestehende Widerspruch zwischen der mangelnden Bildungskonzeption und der fehlenden Reformbereitschaft einerseits und den gewandelten qualifikatorischen Anforderungen der Industrie andererseits in umfassenden industriellen Teilbereichen wieder auf: die technische Entwicklung verminderte eher die technisch funktionalen Qualifikationsanforderungen an die gelernten Arbeiter, während der Bedarf an an- und ungelernten Arbeitern im Untersuchungszeitraum ständig stieg und relativ problemlos aus dem vorhandenen breiten Arbeitskräfteangebot gedeckt werden konnte. Für die Phase des Hochkapitalismus läßt sich noch eine zunehmende Reduktion des notwendigen funktionalen Fertigniveaus, ein erhöhter Bedarf an extrafunktionalen Fertigkeiten und ein allgemeiner Zuwachs an Restriktivität beobachten. Eine umfassende Lehrausbildung schien unter diesen Umständen unangebracht bzw. unrentabel.

Während man dem sich nur langsam wandelnden Handwerk die Ausbildung und oft auch die erste Ausbeutung der Arbeitskraft des Lehrlings überließ, beschränkte sich lange Zeit die von der Industrie und besonders von den Großbetrieben geleistete Ausbildungsinvestition auf die betriebs-, bzw. anlagespezifische Teilausbildung des Arbeiters, falls nicht auch diese Kosten – z.B. durch lohnpolitische Maßnahmen – zu Lasten des anzulernenden Arbeiters gingen. Im Sinne der Profitmaximierung bedeutete die Lehrlingsausbildung ein nur wenig rentables Unternehmen, vor allem weil es im Industriebetrieb wesentlich schwieriger war als im Handwerk, den Lehrling nutzbringend im laufenden Produktionsprozeß zu integrieren. Die Industrie konnte den überproportionalen Anteil des Handwerks an der Lehrlingsausbildung profitabel tolerieren; und nur vor dem Hintergrund dieser prinzipiellen Duldung konnte die staatliche Handwerkspolitik realisiert und weite Teile des Handwerks im Rahmen des „staatstragenden Mittelstands“ integriert werden.

Dem Trend zur Entwertung traditioneller gelernter Fertigkeiten stand ein grundlegendes Bedürfnis der Arbeiterschaft gegenüber, selbst einen „ordentlichen“ Beruf zu erlernen oder doch zumindest ihren Kindern eine entsprechende Berufsausbildung zu ermöglichen. Neben der Angestelltentätigkeit im Handelssektor schien gerade die handwerkliche Berufslehre die wichtigsten Bedingungen einer angemessenen Berufsausbildung und -ausübung zu garantieren. Diese unrealistische Einschätzung des Handwerkerberufs verdeutlicht noch einmal die bestehende Verwerfung zwischen den auch von der Obrigkeit legitimierten wirksamen Grundanschauungen über soziale und berufliche Leitbilder mit ausgeprägter Orientierung an präindustriellen Produktionsformen einerseits und der Veränderung der Qualifikations- und Beschäftigungsstruktur der industriellen Arbeitswelt andererseits. Die Verwerfung legte die Grundlage für die Konstituierung eines wichtigen Zweiges der deutschen Arbeiterbewegung: die Arbeiterbildung als „ersatzweise Elementar- und Fortbildung“ wurde durch die Mängel des Ausbildungssystems bzw. durch das Fehlen von Fortbildungsinstitutionen zu einer der wichtigsten programmatischen Aufgaben vor allem der Gewerkschafts- weniger der Parteibewegung und gehörte zu den wirksamsten Mitteln, die Organisation der Arbeiterbewegung zu fördern.

5. Formen industrieller Arbeit

5.1 Handwerk

Ohne den geschichtlichen Strukturwandel des Handwerks an dieser Stelle zu wiederholen, lassen sich die latenten Interessen der Gesellen und ihre Rückwirkung auf die manifesten Interessen bzw. auf die gewerkschaftliche Organisierbarkeit folgendermaßen zusammenfassen.

Die handwerkliche Arbeit weist grundsätzlich eine geringe prozessuale Reichweite des Mechanisierungsprozesses auf. Die Restriktivität des Arbeitsverhaltens bleibt begrenzt. Der Handwerker verfügt über ein hohes Maß an Arbeitsautonomie und über einen breiten Dispositionsspielraum. Der Arbeitsvollzug verlangt eine hohe berufliche Qualifikation, die im Handwerksbetrieb beschäftigten Arbeiter sind daher in der Regel „gelernte“ Arbeiter. Die Arbeitsbelastungen sind variabel. Handwerksarbeit bedeutet vorwiegend Einzelarbeit im organisatorischen Rahmen der einfachen Kooperation, wobei partiell linienartige und teamartige, seltener kolonnenartige Kooperation möglich oder unerlässlich ist.

Der Antagonismus zwischen Kapital und Arbeit besteht – wenn auch oft in verschleierte Form – auch im (kleinen) Handwerksbetrieb. Das bestehende innerbetriebliche Herrschaftsverhältnis findet seinen traditionellen ideologischen Überbau im familialen Charakter des Betriebs, sichtbar durch die überwiegende Mitarbeit von Familienangehörigen des Meisters und vom Meister selbst. Entgegen dem bestehenden Herrschaftsverhältnis sicherte die Selbständigkeitserwartung der Gesellen einen grundlegenden Faktor innerbetrieblicher Integration bzw. ein wesentliches Ausgleichsmoment latenter Konflikte. Dieser Integrationsmechanismus im Rahmen einer effektiven Konfliktregulierung konnte jedoch nur so lange wirksam sein, als tatsächlich den meisten Gesellen die Möglichkeit offenstand, sich erfolgreich und dauerhaft zu etablieren und damit den intragenerativen Aufstieg zu verwirklichen. Mit der „Übersetzung“, der „Konkurrenzfähigkeit“, dem „Niedergang“, dem disproportionalen Wachstum und dem Strukturwandel, mit der veränderten Komplementarität der Produktionsfaktoren (besonders: zunehmende Kapitalisierung) und mit der „Flucht in die Selbständigkeit“ konnten wir die wichtigsten Phänomene im historischen Handwerk beschreiben, die schon seit dem Ausgang des Mittelalters und beschleunigt im 19. Jahrhundert dazu beitrugen, das Maß der latenten und manifesten beschäftigungsbezogenen Konflikte zu erhöhen. Die überwiegende Mehrheit der Gesellen war schließlich im Untersuchungszeitraum vom „Meisteranwärter“ zum lebenslänglichen gewerblichen Lohnarbeiter hinabgesunken.

Einhergehend mit der zunehmenden Angleichung der Gesellen an die Gehilfen in der Fabrik, stieg zugleich die Restriktivität am Arbeitsplatz: verstärkte Arbeitskontrolle und Intensivierung der Arbeit, qualitative Verschlechterung der Ausbildung, völlige oder teilweise Entwertung der erlernten Fertigkeiten, eingengter Einsatz als Teil- oder Spezialarbeiter usw. In zahlreichen Handwerkszweigen hatte besonders die Intensität, weniger die Gewaltsamkeit der beschäftigungsbezogenen Konflikte spätestens nach der Reichsgründung einen solchen Schwellenwert erreicht, der für eine Gewerkschaftsgründung erforderlich war.

Obwohl im Handwerk kooperative Bindungen eine vergleichsweise geringe Rolle spielten, blieb eine informelle Sozierung unter den Gesellen prinzipiell leicht möglich, da auch während der Arbeitszeit miteinander Kontakt aufgenommen werden konnte und mit der Habitualisierung zugleich auch die Chance zum Nachdenken und zur Bewußtseinsbildung vorgegeben war. Nur fehlte es sowohl innerhalb als auch außerhalb des Betriebes an einer ausreichenden Zahl von potentiellen Adressaten für Organisationsbestrebungen (Wirksamkeit familialer Integrationsmuster, Kost- und Logiswesen, geringe Gesellenzahl des Kleinbetriebs, dezentralisierte Arbeits- und Wohnweise etc.). Die Gesellen in den handwerklichen Kleinbetrieben waren – trotz relativ günstiger Arbeitsdisposition – nur mühsam in Gewerkschaften zu organisieren. Nur unter Beachtung dieser eigentümlichen Situation läßt sich einerseits erklären, warum gerade die Gesellen zuerst Gewerkschaftsverbände gegründet und getragen haben, und andererseits, warum diese neuen Verbände zahlenmäßig schwach und wenig erfolgreich blieben, solange sie ihre Mitglieder vornehmlich aus Gesellen handwerklicher Kleinbetriebe rekrutierten. Diese handwerklich orientierten Gewerkschaftsorganisationen kennzeichnen die Frühzeit der Arbeiterbewegung und zugleich die instabile Phase der Gewerkschaftsentwicklung; die frühe Organisation verdeutlicht jedoch den relativ fortge-

schriftlichen Bewußtseinsstand der Gesellen gegenüber den noch in relativ geringer Zahl vertretenen Fabrikarbeitern.

Besonders für die in den Fabriken beschäftigten Handwerker, die sich aus jenen überschüssigen Gesellen und exproprierten Meistern rekrutierten, verdichteten sich fast all jene Faktoren, die das Entstehen eines kollektiven Arbeiterbewußtseins und die Umsetzung latenter Interessen in politische und gewerkschaftliche Organisationen förderten. Diese Handwerker, die über Kenntnisse der Organisationstechnik (die alten Gesellenverbände, Wander-, Kranken-, Unterstützungskassen etc.) und über ein ausreichendes gruppeninternes Führungspersonal verfügten, stellten auch – allerdings nicht alle Handwerksberufe gleichmäßig – überwiegend den Kern der frühen Arbeiterbewegung und rückten – nahezu konkurrenzlos (wichtigste Ausnahme: die Tabakarbeiter) – in die führenden Positionen der Partei- und der Gewerkschaftsorganisationen ein, die sie in der Regel auch über Jahrzehnte hinweg in persönlicher Kontinuität behaupten konnten. Diese Dominanz von handwerklich ausgebildeten Arbeitern innerhalb der Funktionärsschicht überhaupt und innerhalb der Führungspositionen im besonderen blieb bis zum Ersten Weltkrieg erhalten und hat nicht nur maßgeblich die Sozialstruktur der Funktionäre, sondern auch nachhaltig Organisation und Politik der sozialdemokratischen Arbeiterbewegung bestimmt. Die Analyse der erlernten und ausgeübten Berufe der Reichstagskandidaten bestätigt die führende Rolle der handwerklich „gelernten“ Arbeiter, die unter den Reichstagskandidaten ständig mit einem Anteil von drei Viertel vertreten waren.

5.2 Heimindustrie

Der umfassenden Spannweite der arbeitsintensiven heimindustriellen Produktion vom kunstfertigen Handwerkerzeugnis bis hin zur monotonen Anfertigung einfacher industrieller Massenartikel entsprach auch das differenzierte Maß an vorhandener Arbeitsautonomie, Arbeitsdisposition und Arbeitsqualifikation. Kooperative Bindungen spielten in den heimindustriellen Betrieben, die in der Regel Allein- oder Kleinbetriebe waren, nur eine völlig untergeordnete oder überhaupt keine Rolle; noch mehr als im Handwerk fehlten für informelle Sozialisierungen unter den Arbeitern entsprechende Kollegen innerhalb und außerhalb des Betriebes.

Das engere Rekrutierungsfeld der betroffenen Gewerkschaften, die eigentliche unselbständige Heimarbeiterschaft, blieb unter den Heimindustriellen nur eine relativ unbedeutende Minorität: nur zwei bis drei Zehntel aller Heimindustriellen waren gewerberechtlich unselbständig. Die Voraussetzungen für eine gewerkschaftliche Organisation der Heimindustriellen, soweit sie überhaupt als faktisch Lohnabhängige, aber rechtlich selbständige Hausgewerbetreibende von „Arbeiter“-Gewerkschaften erfaßt werden konnten und sollten, waren denkbar ungünstig gestaltet: starke Abhängigkeit von Verleger bzw. Zwischenmeister, die durch die meist restriktive Auftragslage verschärfte Konkurrenzsituation unter den Heimarbeitern, die räumliche Isolierung von anderen Heimarbeitern und vor allem die divergierende Interessenlage aufgrund der extrem heterogenen Sozialstruktur der Heimindustriellen (Rest- und Überschußbevölkerung, hoher Frauenanteil) schränkten die Organisierbarkeit drastisch ein. Das Potential an wirksamen Protestformen blieb äußerst beschränkt, die gewerkschaftlichen Kampfmittel versagten weitestgehend. Obgleich die Intensität der beschäftigungsbezogenen Konflikte – entsprechend dem Grad der Ausbeutung – als meist extrem hoch veranschlagt werden

muß, blieb die Gewaltsamkeit der Konfliktsaustragung auf ein Minimum beschränkt: auf gelegentliche Maschinenzerstörungen und Proteste oder auf umgeleitete Protestformen (z.B. Rohstoffunterschlagungen). Besonders die Gewerkschaftsverbände solcher Branchen, die von der lohndrückenden und organisationsbeeinträchtigenden Konkurrenz der Heimindustrie betroffen waren, forderten (ohne Erfolg) die gesetzliche Abschaffung der Heimindustrie.

Die Versuche der Selbsthilfe in Form von Produktionsgenossenschaften scheiterten in der Regel schon nach kürzester Frist. Da die Heimarbeiter demnach in den Arbeiter-Gewerkschaften keine adäquaten Kampfmittel vorfanden, um ihre ökonomischen Interessen wirksam vertreten zu können, mußte der Schwerpunkt ihrer Interessenvertretung – wenn überhaupt – auf der politischen Bewegung liegen. Nur eine grundsätzliche Einflußnahme auf das herrschende politische System versprach eine durchgreifende Verbesserung der Lage der Heimarbeiterschaft. Während andere Berufs- und Branchengruppen, die die üblichen gewerkschaftlichen Protestformen zumindest teilweise mit Erfolg praktizieren konnten, vorrangig oder doch stark gewerkschaftlich orientiert waren, sobald sich ihre entsprechende Gewerkschaft konsolidierte, engagierten sich die Heimarbeiter – wenn überhaupt – vorwiegend in der politischen Parteiarbeit. Diese Aussage gilt besonders für die schon frühzeitig in ihrer Existenz bedrohten Heimindustriellen in der Textilindustrie und in der Zigarrenindustrie, und nicht von ungefähr lag daher die dichteste geographische Verbreitung der Heimindustrie im industriell fortschrittlichen Königreich Sachsen. Neben dem allerdings nicht allgemeinen frühen fortgeschrittenen Bewußtseinsstand erwuchs die besondere Bedeutung der Heimindustriellen für die Funktionärsrekrutierung der Partei daraus, daß ein selbständiger heimindustrieller Betrieb – ähnlich wie in den kapitalschwachen Handwerken – eine einfache Möglichkeit bot, den drohenden oder vollzogenen Unternehmerboykott zu umgehen und als Selbständiger weiter exponiert politisch tätig sein zu können. Das ausgeprägteste Beispiel für diesen Typ des politisch aktiven Heimindustriellen fand sich unter den Zigarrenkleinfabrikanten.

5.3 Manufaktur und Fabrik

Der Steigerung der Produktivkraft Arbeit vermittels Kooperation und Arbeitsteilung waren in der Manufaktur noch enge Grenzen gesetzt durch die überragende Bedeutung des Produktionsfaktors Arbeit. Die Fabrik setzte vorrangig beim Produktionsfaktor Kapital an und revolutionierte das Arbeitsmittel. Zur gesellschaftlichen Produktion und Arbeitsteilung traten in der Fabrik Mechanisierung und Motorisierung hinzu. Gegenüber dem Handwerk und der Heimindustrie vollzog sich eine weitgehende Umstrukturierung der Arbeitsorganisation: vor allem die Arbeitsteilung in Form der Arnteilung und die Notwendigkeit kooperativer Produktionsprozesse sind dafür charakteristisch. Während in der Manufaktur nur Kooperationsformen (einfache, linienartige, teamartige und kolonnenartige Kooperationen) verwirklicht wurden, die wesentlich auf Handarbeit beruhen, traten in der Fabrik zwei weitere Kooperationsformen (gefügeartige und technisch-kolonnenartige Kooperation) hinzu, die eine Kooperation nur über die technische Anlage ermöglichen. In der Zeit der Frühindustrialisierung stellte sich die industrielle Entwicklung vorwiegend als Phase ständig erhöhter Restriktivität durch die Einführung von Aggregaten mit niedriger prozessualer Reichweite dar erst mit der technologischen

Fortentwicklung und der Verbesserung der Aggregate auf ein höheres Mechanisierungsniveau konnte der steigenden Restriktivität partiell entgegengewirkt werden.

Die wichtigsten Veränderungen von Arbeitsinhalt, Autonomie, Qualifikation, Belastung und Interaktion konnten anhand eines Vergleichs zwischen der repetitiven Teilarbeit an ein- oder mehrdimensionalen Maschinen und Apparaten erläutert werden. Der Vergleich zeigt deutlich, daß in fast allen Bereichen des Arbeitsverhaltens für die Fabrikarbeiter ein wesentlich höherer Grad an Restriktivität bestand als für den Manufakturarbeiter. Galten diese Dispositionen des Fabrikarbeiters auch – graduell differenziert – für weite Teile der Industriearbeiterschaft, so unterstreicht die Vielfalt der industriellen Arbeitssituationen jedoch deutlich, daß von einer typischen Arbeitssituation des Industriearbeiters nicht ausgegangen werden kann. Um aber die typischen Arbeitssituationen innerhalb der globalen Entwicklung eines Berufs- und Gewerbezweigs zu erfassen, bedarf es der Durchführung von Fallstudien, die generalisierend die Merkmale der zu analysierenden industriellen Arbeit herausarbeiten und damit die Grundlage für eine arbeits- und arbeiterbezogene Analyse schaffen.

Das Herrschaftsverhältnis und der dadurch erzeugte Konflikt zwischen Kapital und Arbeit kennzeichneten die Entwicklung der kapitalistischen Produktionsweise. Die Organisation des kollektiven Arbeitsprozesses und die Sicherung des Produktionserfolges und des Betriebszweckes erforderten Disziplinierung und Überwachung der Kooperation der Arbeiter, insbesondere das ökonomisch und arbeitstechnisch wenig taugliche Arbeiterpotential bedurfte der Vermittlung eines Lern- und Anpassungsprozesses. Das Verlangen des Kapitals aber nach Maximierung des Profits erforderte den Aufbau einer quasimilitärischen Betriebsorganisation zur Kontrolle und Überwachung. Ergänzt wurde die strenge Arbeitskontrolle durch die Wirksamkeit zweier Disziplinierungsinstrumente:

- die Disziplinierung durch die vorgegebene Maschinenteknik (allerdings nicht in der Manufaktur);
- die Einrichtung eines Systems von Leistungsanreizen.

Sieht man von der Zwangsarbeit unfreier Arbeiter einmal ab, dann versuchten die Unternehmer einseitig vermittels zweckrationaler Leistungsanreize die Arbeiter zu disziplinieren und sie zur intensiveren Leistungsabgabe anzuhalten. Die weitgehende Vernachlässigung anderer Motivationsstrukturen gefährdete nicht nur die Produktivität durch verminderte Leistungsbereitschaft der Arbeiter, sondern verschärfte den innerbetrieblichen Gegensatz zwischen Kapital und Arbeit.

Die unterschiedlichen Ansprüche an Geschicklichkeit und Berufsausbildung führten u.a. zur Herausbildung einer hierarchischen Betriebsstruktur, die dem einzelnen Arbeiter eine bestimmte innerbetriebliche Rangposition zuwies, die meist zugleich mit einer analogen Lohndifferenzierung verbunden war; innerhalb der Autoritätspyramide des Betriebs bildeten die Arbeiter das Fundament. Aus der Dichotomie zwischen Hand- und Kopfarbeit entwickelte sich im traditionellen Arbeiterbewußtsein die Vorstellung, daß nur körperliche Arbeit auch produktive Arbeit sei. Die Delegierung von Unternehmerfunktionen an die neue Angestelltenschicht verbesserte die innerbetrieblichen Aufstiegschancen nur wenig; der immerhin mögliche begrenzte Aufstieg in das Aufsichtspersonal blieb nur einem kleinen Teil der Arbeiter vorbehalten. Zur Konfliktminderung konnte diese Aufstiegschance nur wenig beitragen, einen vergleichbaren Ersatz für die Selbständigkeitserwar-

tung handwerklicher Gesellen bot diese Möglichkeit nicht. Der Arbeiter blieb lebenslänglich Lohnarbeiter, der unfähig wurde, selbständig zu produzieren, und daher auf die Teilnahme an kollektiven Arbeitsvollzügen angewiesen war. Die entwickelte Manufaktur und die Fabrik setzten den ‚doppelt-freien‘ Lohnarbeiter voraus, das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wurde im Arbeitsvertrag geregelt. Einen rechtlich freien Arbeiterstand allerdings gab es allgemein bis zur Gewerbeordnung des Deutschen Reiches nicht.

Zur Sicherung und wirksamen Koordination des Großbetriebs bedurfte es der Institutionalisierung einer planvollen Betriebsorganisation. Die Komplementarität der formalen und informalen Organisation kann einerseits zur Integration und zur funktionalen Wirksamkeit der Betriebsorganisation beitragen, andererseits bildet sie als Herrschafts- und Zwangsorganisation Ursache und Anlaß des nicht dadurch beseitigten latenten innerbetrieblichen Konflikts. Die informelle Sozialisierung der Arbeiter und das Entstehen von Betriebsgruppen graduell unterschiedlicher Kohäsion und Solidarität bestimmen wesentlich die Chancen auf das Zustandekommen und auf die erfolgreiche Verwirklichung manifester Protestformen als Reaktion auf beschäftigungsbezogene Konflikte. Die informellen Kontakte und die informellen Sozialisierungen müssen als essentielle Determinanten der Organisation von Arbeitern gelten. Nur im Betrieb bot sich die einzige vollständige örtliche Verdichtung der darin beschäftigten Arbeiter; innerbetrieblicher Kommunikationsfluß, gruppenorientiertes Handeln, Absprachen über Protestaktionen und überhaupt die gesamte gewerkschaftliche Betriebsarbeit, die im Untersuchungszeitraum gleichsam in der ‚Illegalität‘ der informalen Organisation erledigt werden mußte, wurden durch die informale Struktur des Betriebes erst ermöglicht oder begünstigt.

6. Bedingungen industrieller Arbeit

6.1 Arbeitszeit

Eine breite Organisierbarkeit hängt wesentlich von der Länge der nominalen Arbeitszeit ab; gewerkschaftliche und politische Agitation und Organisation, Arbeiterbildung, überhaupt alle Unternehmen der sozialdemokratischen Subkultur setzten ein Mindestmaß an Freizeit voraus. Die Länge der Arbeitszeit korreliert weitgehend mit dem historischen Stand des Mechanisierungsprozesses. In Industriezweigen mit geringer prozessualer Reichweite, wo der Produktionsfaktor Arbeit für die Kalkulation des Unternehmens eine überragende Bedeutung besaß, bestand die Tendenz, die Arbeitszeit zu verlängern oder sie in extensiver Form zu erhalten. In Industriesektoren mit einer stark arbeitssparenden bzw. arbeitsintensivierenden Fortentwicklung der Produktionstechnik konnten Arbeitszeitverkürzungen vorgenommen werden. Die extensive Handhabung der Arbeitszeit kennzeichnet vornehmlich die Frühindustrialisierung und die arbeitsintensiven Sektoren, ansonsten realisierte sich das kapitalistische Interesse an der Erhöhung der Produktivität und des Profits vorrangig durch ständige technische Innovationen und weitestgehender Substitution von Arbeit durch Kapital.

Einhergehend mit der Entfremdung des Arbeiters von seiner Arbeit, gewann die Freizeit eine grundlegende Bedeutung: die Freiheit, die die Freizeit verwirklichen soll, begegnet dem Arbeiter primär als ökonomische Freiheit, d.h. als Freiheit von seiner (Berufs-)Arbeit. Erst diese ökonomische Freiheit schafft die Voraussetzun-

gen für eine eigenbestimmte Gestaltung der Freizeit und für politische und geistige Freiheit, sie zu erringen, galt als dringlichstes Ziel der Arbeiterbewegung. Die Forderungen nach Arbeitszeitverkürzung und nach Einführung eines Normalarbeitstages erschienen daher als unmittelbare Umsetzungen der Forderung nach Freiheit.

Verwehrt einerseits die Wilhelminische Gesellschaft den Arbeitern die volle politische und soziale Anerkennung und schloß sie weitgehend von der Teilnahme an der (klein-) bürgerlichen Freizeitverwertung aus, so bot andererseits die sozialdemokratische Arbeiterbewegung einen entsprechenden Ersatz. Erst seit den 1890er Jahren entstanden durch Arbeitszeitverkürzungen für breitere Arbeiterschichten Möglichkeiten zur Freizeit und der Bedarf zu ihrer Verwertung; nur vor diesem Hintergrund läßt sich auch die unerhörte Expansion der sozialdemokratischen Subkultur im Deutschen Reich erklären. Kaum ein anderer wirtschaftlicher und nicht-wirtschaftlicher selektiver Anreiz funktionierte derart organisationsfördernd für die Arbeiterbewegung wie die Partizipation an ihrer Subkultur.

6.2 Lohnsystem

Lohnkonflikte und Lohnverhandlungen waren im mittelalterlichen Handwerk bei der vorgegebenen Unterhaltsentlohnung insofern überflüssig, als diese grundsätzlich die Funktion eines an die veränderten Lebenshaltungskosten ständig angepaßten Reallohns erfüllte. Die tatsächlich relativ hohe Häufigkeit bzw. Intensität der lohnbezogenen Konflikte der Gesellen mit ihren Meistern seit dem ausgehenden Mittelalter zeigen aber, daß bei steigenden Lebenshaltungskosten die Meister nicht immer bereit waren, das Leistungsangebot an Kost und Logis im Sinne eines stabilen realen Unterhaltslohns aufrechtzuerhalten. Daneben kennzeichnet vor allem die Forderung nach Beibehaltung oder Einführung des „Blauen Montags“ und nach Sicherung und Erweiterung der notwendigen Mittel zur Gestaltung dieser Freizeit die meisten Arbeitskonflikte. Mit Beginn der Industrialisierung trat der jahrhundertelange Kampf der Gesellen um den Blauen Montag in den Hintergrund, dagegen rückten die Verkürzung der täglichen Arbeitszeit, die Garantie eines Normalarbeitstages und die reine Geldentlohnung in den Vordergrund. Die veränderten Forderungen entsprachen auch einer gewandelten Sozialstruktur der Arbeiterschaft.

Das Abhängigkeitsverhältnis des Gesellen vom Meister wie es der Kost- und Logiszwang begründete, verhinderte weitgehend die gewerkschaftliche Organisation der davon betroffenen Gesellen. Der gewerkschaftliche Kampf gegen das Kost- und Logiswesen wurde zeitgemäß auch inhaltlich auf die sogenannten Arbeiterwohlfahrteinrichtungen industrieller Mittel- und Großbetriebe übertragen. Der Versuch der Gewerkschaften, organisatorisch in die handwerklichen Kleinbetriebe einzudringen, scheiterte, die niedrigen Organisationsgrade der typischen Kost- und Logisberufe zeigen die Grenzen der gewerkschaftlichen Organisierbarkeit auf.

Die Einschätzung der einzelnen Lohnformen für die Organisierbarkeit von Arbeitern blieb nicht umstritten. Unter dem Sozialistengesetz begannen die Gewerkschaften eine intensive Agitation gegen das Akkordlohnsystem, gekennzeichnet durch die agitatorisch wirksame Parole „Akkordarbeit ist Mordarbeit“. Das Akkordsystem wurde als solidaritätsfeindlich verurteilt, eine allgemeine Zeitentlohnung sollte durchgeführt werden. Bot die Akkordarbeit einerseits dem Arbeiter die Möglichkeit – soweit Arbeitsautonomie und Dispositionschancen nicht allzusehr

eingeschränkt waren – „Freiheitsgefühl, Selbständigkeit und Selbstkontrolle“ zu entwickeln, so atomisierte sie andererseits gleichsam die Arbeiterschaft, isolierte den Arbeiter im Rahmen der betrieblichen Kooperation, verstärkte den Konkurrenzdruck unter den Arbeitern und verhinderte die potentielle Solidarität. Neben dem möglichen Solidarisierungseffekt bei innerbetrieblichen Konflikten um die Akkordbemessung boten vor allem die Gruppenakkordarbeit und eingeschränkt die Einzelakkordarbeit im Rahmen entwickelter gesamt- oder teilbetrieblicher Kooperationsformen durch ihre formellen und informellen Kontaktchancen geeignete Ansätze, die isolierende Wirkung der Akkordarbeit ganz oder teilweise durch gruppenorientiertes Handeln aufzuheben.

Das Akkordsystem, das die instrumentalisierte bzw. zweckrationale Arbeitsmotivation entscheidend und einseitig förderte, wurde seit den 1840er Jahren in Deutschland nach Möglichkeit in allen Gewerbebranchen zunehmend als Lohnsystem eingeführt. Die Gewerkschaften bekämpften den Akkordlohn weniger als Prinzip, denn das hätte die grundsätzliche Ablehnung des gesamten kapitalistischen Lohnsystems bedeutet, sondern mehr als besonders nachteilige Form der vorhandenen Lohnarten. Die Forderung nach allgemeiner Zeitentlohnung wollte die negativen Auswirkungen des Akkordsystems beseitigen, sie war jedoch angesichts der grundlegenden Bedeutung des Akkordsystems als Kostenregulativ und als Disziplinierungsinstrument für die kapitalistische Wirtschaft nicht realisierbar, für eine Systemveränderung aber reichten die Kräfte der Gewerkschaften bei weitem nicht aus. Sieht man von wenigen Ausnahmen ab, spielte die Forderung nach Abschaffung der Akkordarbeit bei den zahllosen Arbeitskonflikten bis zum Ersten Weltkrieg nur eine untergeordnete Rolle. Obwohl man programmatisch meist noch an dem alten Postulat nach Zeitentlohnung festhielt, stellten sich die Gewerkschaften auf den „Boden der Tatsachen“ und paßten entsprechend ihre Lohnpolitik den Gegebenheiten der kapitalistischen Wirtschaft an. Bei steigender organisatorischer Konsolidierung, die die Effizienz der Arbeitskämpfe ständig erhöhte, versuchten die Gewerkschaften die Akkordarbeit wenigstens in Tarifverträgen zu regeln, um vorerst die schlimmsten Auswüchse zu beseitigen. Die Anpassung führte innerhalb der Gewerkschaften nur in den Anfängen der Tarifvertragspolitik zu internen Konflikten; die angepaßte Lohnpolitik widersprach zumindest nicht den unmittelbaren Lohninteressen der meisten Gewerkschaftsmitglieder, die überwiegend unter 35 Jahre alt waren, somit durch ihre altersbedingte höhere Leistungsfähigkeit im Akkord relativ mehr verdienen konnten als mit nivellierender Zeitentlohnung. Die Gewerkschaften waren aber gerade auf diese leistungsstarken Arbeiter angewiesen, schon vor dem Ersten Weltkrieg entfernten einige Einzelgewerkschaften daher konsequenterweise diesbezügliche Passagen aus ihren Statuten und Resolutionen.

Die Forderung nach Lohnerhöhung gehörte zu den zentralen beschäftigungsbezogenen Arbeiterforderungen, die, insofern ihre Erfüllung den Interessen der Unternehmer entgegenstand, entsprechende Konflikte auslösen konnten. Die erhöhte Konfliktsituation gab der betroffenen Gewerkschaft ausreichend Gelegenheit, durch einen Erfolg bei den Lohnverhandlungen bzw. -auseinandersetzungen die Interessenidentität zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und Gewerkschaftsführung zu befestigen und die Notwendigkeit einer Gewerkschaftsorganisation zu legitimieren. Ebenso brauchte die Gewerkschaft derartige Erfolge, um damit werbewirksam neue Mitglieder zu gewinnen, denn nur dann konnten die Chancen auf eine Wiederho-

lung des Erfolges dauerhaft steigen, wenn es der Gewerkschaft gelang, so weit wie möglich ihr Mitgliederrekrutierungspotential auszuschöpfen und ihre Verhandlungsposition gegenüber der Kapitaleseite zu stärken. Die Steigerung des Organisationsgrades schien um so notwendiger, als die Lohnerhöhungen, die durch die Verhandlungen oder Arbeitskämpfe der Gewerkschaft erzielt wurden, in der Regel die Form öffentlicher Güter annahmen, somit auch die Nichtorganisierten von den diesbezüglichen Aktivitäten profitierten und bei Streiks oft mit unterstützt werden mußten, um den erfolgreichen Abschluß nicht durch die mangelnde Solidarität der Nichtorganisierten zu gefährden. Allein um die anfallenden Kosten der Organisation und der Arbeitskämpfe relativ zu verringern, mußte die Gewerkschaft versuchen, die noch nicht organisierten Arbeiter für ihre Sache zu gewinnen. Die Gefahr, daß sich aufgrund ständig erfolgreicher Gewerkschaftspolitik die Konfliktintensität und -gewaltsamkeit und schließlich auch das Interesse des Arbeiters an der Gewerkschaftsorganisation minderte, war zu einer Zeit, als die Gewerkschaften nicht als Tarifpartner allgemein anerkannt wurden, noch nicht gegeben.

Brachte auch die Ausrichtung auf kurzfristige Lohninteressen den Gewerkschaften besonders kurz vor, während und kurz nach erwarteten bzw. erfolgreichen Streiks in der Regel einen Mitgliederzuwachs, so konnten viele neue Mitglieder längerfristig in der Organisation nicht gehalten werden. Gerade die hohe Fluktuation und die daraus resultierende Instabilität der Gewerkschaftsverbände wurden erheblich durch solche auf der Basis von kurzfristigen Lohninteressen gewonnenen Gewerkschaftsmitgliedern erzeugt, die, nachdem sie von den Vorteilen der Organisation profitiert hatten, dauerhaft die direkten und indirekten Kosten der Organisationsmitgliedschaft nicht tragen wollten und bei der nächsten Gelegenheit wieder austraten. Trotzdem bot – neben der Bereitstellung innergewerkschaftlicher positiver selektiver Anreize – die Lohnfrage den Gewerkschaften ein spektakuläres und wirksames Instrument, die Effektivität der gewerkschaftlichen Organisation zu demonstrieren und die Organisationsbasis zu erweitern. Wir dürfen daher generell annehmen, daß Berufs- und Gewerbebranchen mit überdurchschnittlicher Nominallohnentwicklung bzw. -steigerung einen überdurchschnittlich hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad erwarten lassen.

6.3 Alter

Der Alterungsprozeß im Hinblick auf die Leistungsfähigkeit des Industriearbeiters setzte zwischen dem 35. und 45. Lebensjahr ein. Erfüllte der ältere Arbeiter, der durch die intensive Beanspruchung seine Arbeitskraft frühzeitig verschleißern mußte, als Akkordarbeiter nicht mehr die Akkordnorm, drohten ihm Statusverlust und Entlassung, oder er mußte weniger qualifizierte Arbeit im Betrieb verrichten. Nur die relativ geringe Zahl von Arbeitern, die einen Posten im betrieblichen Aufsichtspersonal erreichen oder sich erfolgreich etablieren konnten, wurden in einem geringeren Maße von dieser Leistungsminderung betroffen. Der ältere Arbeiter ließ sich kaum mehr für eine gewerkschaftliche Organisation gewinnen bzw. verzichtete auf seine bisherige Mitgliedschaft. Die Voraussetzungen für erfolgreiche Arbeitskämpfe fehlten ihm nun, da er leicht ersetzbar war. Die Interessen der älteren Arbeiter konnten von den Gewerkschaften nur unzureichend vertreten werden; verglichen mit dem allgemeinen Anteil der Arbeiter über 40 Jahre an der männlichen

Industriearbeiterschaft blieb diese Altersgruppe in den Gewerkschaften deutlich unterrepräsentiert.

Neben alterstypischen Faktoren und der äußerst repressiven Vereinsgesetzgebung trug wesentlich die mangelnde Initiative der sozialdemokratischen Arbeiterbewegung zu der relativ geringen Organisation von jugendlichen Arbeitern bei. Eine nur wenig reflektierte Konzeption sozialdemokratischer Kinder- und Jugend-erziehung und die nur beschränkte Tauglichkeit der jugendlichen Arbeiter für gewerkschaftliche und politische Aktionen führten u.a. zu einem Desinteresse an der systematischen Organisation jugendlicher Arbeiter. Die Vernachlässigung der Arbeiter unter 20 Jahren schränkte stark die Rekrutierungsbasis ein und schwächte dauerhaft die Macht der sozialdemokratischen Arbeiterbewegung.

Die eindeutig stärkste Altersgruppe innerhalb der sozialdemokratischen Arbeiterbewegung umfaßte die 20-40jährigen Arbeiter, wobei innerhalb der Gewerkschaften der Schwerpunkt mehr auf den Arbeitern unter 30 Jahren und innerhalb der Parteivereine mehr auf denen über 30 Jahren lag. Das Alter zwischen dem 25. und 35. Lebensjahr kann als diejenige Periode beschrieben werden, in der sich die Agitation der Arbeiterbewegung am wirksamsten entfaltete (Agitationsalter). Diese Altersgruppe brachte günstige Voraussetzungen sowohl für die Organisation als auch für die erfolgreiche Durchführung von Arbeitskämpfen mit: Entstehen von Kollektivbewußtsein, sinkender Grad der regionalen Mobilität, aufsteigende Leistungskurve, überdurchschnittlich hoher Verdienst usw. Die Gewerkschaften müssen vorrangig als Vertretung der 20-40jährigen Arbeiter angesehen werden.

Die Altersschichtung der Reichstagskandidaten widersprach zunehmend der Altersgliederung der Parteibasis und ganz entschieden der der Gewerkschaften. Die Kandidaten repräsentierten keineswegs die Partei, besonders die jüngeren Jahrgänge waren kaum vertreten; an Ursachen nannten wir vor allem das hohe Mindestalter des passiven Wahlrechts, die lange Vorschaltzeit der Erstnominierung und die hohe Stabilität der Kandidatenbesetzung. Die Verfestigung der Organisation und die Stabilität des Führungspersonals wurden durch die Altersschichtung transparent, die Überalterung des Führungspersonals und der daraus resultierende Intergenerationskonflikt innerhalb der Arbeiterbewegung bereiteten sich hier vor.

7. Perspektiven des Analysemodells

Die Freien Gewerkschaften übernahmen im Rahmen der sozialdemokratischen Arbeiterbewegung die Vertretung der primär ökonomischen Interessen der Arbeiter; die Auffächerung in Einzelgewerkschaften verschiedenster Struktur spiegelte die innere Differenzierung der Arbeiterschaft wider. Unter Aufnahme wesentlicher Elemente der Konflikttheorie stellten wir ein Modell zur historischen Entwicklung von Gewerkschaften vor.

Dieses Modell ging von einer dreiphasigen Entwicklung aus (Entstehung, Stabilisierung, Befestigung). Für die Entstehung müssen drei Voraussetzungen erfüllt sein:

- 1) Mindestmaß an beschäftigungsbezogenen Konflikten,
- 2) programmatische Konzeption und Führungspersonal,
- 3) die rechtliche und politische Lage muß die Entstehung gestatten.

Nach erfolgreicher Abwehr denkbarer Angriffe auf die neugegründete Organisation müssen zwei weitere Bedingungen zur Stabilisierung erfüllt sein:

- 1) das manifeste Interesse der Arbeiter an der Gewerkschaft muß erhalten bleiben (Kosten der Organisationszugehörigkeit u.a.);
- 2) die Gewerkschaft muß erfolgreich die Interessen der von ihr organisierten Arbeiter vertreten (Identitätstheorem, Konflikttheorem, Angebot von öffentlichen und privaten Gütern und von selektiven Anreizen).

Erst nach Einrichtung eines (institutionellen) Netzwerks industrieller Beziehungen zur Regelung von Konflikten und nach der Erfüllung weiterer Bedingungen kann es im Rahmen eines liberal-kapitalistischen Systems zur Befestigung des Gewerkschaftswesens kommen. Die Anwendung dieses Modells erscheint aber nur dann gerechtfertigt, wenn der Analyse der manifesten Interessen die der latenten vorausgeht; die wichtigsten Determinanten der latenten Interessen zu bestimmen, war Hauptaufgabe dieser Arbeit.

Im Anschluß an diese generelle Untersuchung über die latenten Interessen und anhand des Gewerkschaftsmodells ergeben sich m.E. zwei grundlegende Aufgaben für die Geschichtsschreibung der Gewerkschaftsbewegung, nämlich die Durchführung

- 1) einer allgemeinen Darstellung der Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung und
- 2) einer entsprechenden Zahl von Darstellungen über die Geschichte der einzelnen Berufs-, Branchen- bzw. Industrieverbände.

Dabei sollen sämtliche Darstellungen an unserem Modell orientiert bleiben, da die von uns vorgeschlagene Vorgehensweise wesentliche Vorteile bietet: vor allem schafft sie die Grundlage für eine vielseitige strukturelle Vergleichbarkeit von verschiedenen Forschungsarbeiten mit unterschiedlicher thematischer Orientierung, ohne den Einzelforscher in seiner Dispositionsfreiheit zu sehr einzuschränken. Diese Vergleichbarkeit erstreckt sich sowohl auf den interberuflichen als auch auf den internationalen Bereich.

Die skizzierte Vorgehensweise erlaubt eine detaillierte und vergleichbare Beschreibung der Entstehung und Entwicklung der latenten Interessen, und wir haben versucht, solche Faktoren hervorzuheben, die im besonderen Maße für den qualitativen Umschlag von latenten zu manifesten Interessen beitragen. Keineswegs aber werden die manifesten Interessen durch die latenten ausschließlich bestimmt, bei dem Übergang werden neben allgemeinen Faktoren (Koalitionsrecht etc.) organisationsspezifische Faktoren wirksam, die wir für die Entwicklung der Gewerkschaften in ein Modell eingebunden haben. Die Gewerkschaftsbewegung erscheint als unmittelbare manifeste Umsetzung latenter Arbeiterinteressen und repräsentiert – entgegen der mehr oder weniger heterogenen Sozialstruktur einer politischen (Arbeiter-)Partei – eine homogene Arbeiter-Organisation. Eine noch zu leistende Aufgabe bestünde darin, ein adäquates Modell zur Entwicklung von Arbeiterparteien zu finden oder das vorhandene Gewerkschaftsmodell entsprechend zu modifizieren.

Zieht man beispielsweise die wenigen Mitgliederberufsstatistiken der sozialdemokratischen Partei vor 1914 heran, dann läßt sich eine unmittelbare Korrelation zwischen latenten bzw. manifesten Interessen einzelner Berufs- und Branchengruppen und ihrem gewerkschaftlichen und politischen Organisationsgrad erkennen. Für die Analyse der Reichstagskandidaten werden wir uns daher vorab – auf der Basis

des Gewerkschaftsmodells – mit einer Hilfskonstruktion begnügen müssen: wer freigewerkschaftlich organisiert ist, läßt sich auch eher in der sozialdemokratischen Partei organisieren, zumindest ist er wahrscheinlich sozialdemokratisch orientiert. Vor diesem Hintergrund werden wir den Anteil der Einzelgewerkschaften an der gesamten freigewerkschaftlich organisierten Arbeiterschaft mit dem Anteil der entsprechenden Berufszugehörigen unter den Reichstagskandidaten vergleichen. Jedoch bedeutet sozialdemokratische Orientierung nicht automatisch auch die tatsächliche Organisation, sondern erlaubt bestenfalls Rückschlüsse auf das wahrscheinliche Wahlverhalten. Bleiben auch bei der Entscheidung, sich tatsächlich parteipolitisch zu organisieren, die verschiedenen beruflichen Dispositionen in unserem Untersuchungszeitraum wirksam, so läßt sich aus der Deskription der latenten Berufsinteressen nicht mehr eindeutig der politische Organisationsgrad prognostizieren.

Diese Bestimmung der wahrscheinlichen politischen Repräsentanz aufgrund der latenten Interessen und aufgrund der manifesten Umsetzung in gewerkschaftliche Organisation kann – im Sinne Max Webers – in einer idealtypischen Funktion dazu gebraucht werden, um den Abstand zwischen Wirklichkeit und Prognose resp. dem zugrundeliegenden Modell zu messen. In der Übereinstimmung oder Nichtübereinstimmung von Wirklichkeit und Modell liegen die „Chancen für weitere Erkenntnis“ und für die Erarbeitung des obengenannten Desiderats, eines Modells zur Entwicklung von Arbeiterparteien.

Für die Analyse der „erlernten“ Berufe der Reichstagskandidaten bedeutet dies, daß neben den schon oben dargestellten Determinanten verstärkt auch andere Faktoren die Kandidatenselektion mitbestimmen, so u.a. die sozioökonomische Wahlkreisstruktur, diachrone Selektionsmuster, individuelle Faktoren und die Bedingungen der wachsenden Partei- und Gewerkschaftsbürokratie. Die Reichstagskandidatenanalyse kann hier nur einen ersten Schritt bedeuten, die Rekrutierungsmuster der sozialdemokratischen Funktionäre im allgemeinen und im Hinblick auf ihre berufliche Herkunft im besonderen zu beschreiben. Erst wenn die Sozialstruktur einerseits breiterer Funktionärsschichten – z.B. die Gesamtheit der Parteitage delegierten – und andererseits die der Parteibasis – z.B. anhand von möglichen Lokalstudien – hinreichend untersucht worden sind, lassen sich endgültige Aussagen über die historischen Rekrutierungsmuster der Parteibasis und der Parteifunktionäre treffen.